Commission de la fonction publique

Rapport annuel 1984-1985

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par la Commission de la fonction publique

Cette édition a été produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 4e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-09275-2
ISSN 0481-2581

© Gouvernement du Québec

Monsieur Richard Guay
Président de l'Assemblée nationale
Édifice Pamphile-Lemay
Québec (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique. Ce rapport traite des activités de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1985, et il vous est transmis pour dépôt à l'Assemblée nationale en conformité avec les dispositions de l'article 124 de la Loi sur la fonction publique.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

Gaston Lefebvre

Québec, juin 1985

La Commission en 1984-1985

Président

Gaston Lefebvre

Membres

Harold Hutchison

Lise Langlois

Jacques Perrin

Secrétaire

Michel Poirier

Direction de la vérification

Jacques Vézina, directeur

Guy Chabot, directeur adjoint

Jean Marquis, directeur adjoint

Direction de l'analyse et de la programmation

Jacques Milot, directeur

Gérard Lafond, adjoint au directeur

Table des matières

Avant-propos 7

Mandat et organisation 11

Pouvoirs de la Commission 11

— Pouvoir quasi-judiciaire 11

— Pouvoir d'enquête et de recommandation 11

Composition et organisation administrative 12

— Commission 12

— Secrétariat 12

— Direction de la vérification 12

— Direction de l'analyse et de la programmation 12

Ressources humaines et budgétaires 13

Principales activités en 1984-1985 15

Appels et décisions les plus significatives 15

— Statistiques 15

— Appels entendus vs appels prévus au rôle d'audition 18

— Sommaire des décisions les plus significatives 18

Un manquement à l'obligation de discrétion ne justifie pas nécessairement une destitution 18

Obligation pour un comité d'évaluation de motiver sa décision et d'agir équitablement à l'égard des candidats 18

Conflit d'intérêts et égalité de traitement 18

Précaution à prendre pour assurer la crédibilité du processus de révision d'un examen 19

Coupure de traitement: mesure administrative 19

Type de réalisation requise pour accéder à un grade supérieur 19

Dotation d'un emploi de cadre: intervention de la Commission en raison de la non-application d'une directive accordant une priorité aux cadres en disponibilité 19

Direction de l'analyse et de la programmation 21

Analyse des projets de règlements 21

Analyse des politiques et des directives 22

Analyses particulières 24

Direction de la vérification 26

Vérification des concours 27

1. Énoncé des conditions d'admission dans les avis de concours 28
2. Vérification de l'admissibilité 29
3. Communication aux candidats des résultats de la vérification de leur admissibilité 29
4. Composition des comités de sélection 29
5. Rangement des candidats 30
6. Présentation des candidats 30
7. Admissibilité d'une candidate en regard de l'exigence relative à une zone géographique 30
8. Transparence d'un comité de sélection 31

Vérification des requêtes 32

Avant-propos

La Loi sur la fonction publique sanctionnée le 22 décembre 1983 est entrée en vigueur, pour la très grande majorité de ses dispositions, le 1er avril 1984. Les dispositions concernant le recrutement et la promotion ont pris effet le 1er février 1985. La présente année aura donc été la première des cinq années au terme desquelles, en vertu de l'article 172 de la loi, le Conseil du trésor devra faire un rapport au gouvernement sur sa mise en oeuvre, sur l'opportunité de la maintenir en vigueur et, le cas échéant, de la modifier.

Il peut paraître surprenant, en raison de la stabilité et de la pérennité qu'on associe généralement aux statuts des fonctions publiques, qu'une telle clause de rappel « sunset clause » apparaisse pour la première fois dans une loi sur la fonction publique, surtout si l'on considère que l'adoption de cette dernière loi en décembre 1983 suivait d'à peine un peu plus de cinq ans l'adoption de celle de 1978.

Même si, à plusieurs égards, la loi de 1983 s'inscrit dans le prolongement de la réforme de 1978, on peut considérer que la déréglementation et la décentralisation de la gestion du personnel prévues par la loi de 1983 constituent un virage important par rapport à la loi de 1978. À cet égard, on doit admettre que de telles mesures devraient contribuer à l'inversion de la course du balancier qui, depuis les années 1960, s'éloigne constamment de l'arbitraire des années 1950, et semble avoir atteint, sinon dépassé, la limite acceptable dans l'encadrement de plus en plus strict de la gestion des ressources humaines.

Le législateur, par cette clause de rappel de la loi, aura sans doute voulu s'assurer que l'inversion produite dans la course de ce pendule n'aura pas pour effet de ramener la fonction publique à la situation de ces années 1950.

La réalisation de cette déréglementation et de cette décentralisation de la gestion des ressources humaines et la poursuite des objectifs proposés par la nouvelle loi supposaient une nouvelle approche et le développement d'une politique générale de gestion. Amorcée au cours de l'année, cette opération s'inscrit d'ailleurs dans une démarche plus vaste, celle de la rénovation de l'administration publique, commandée par l'évolution même de cette administration publique qui est passée, en l'espace de quelques années seulement, d'un contexte d'abondance à une situation de « rationnement » des ressources.

Parmi les objectifs proposés par la loi de 1983 pour la gestion des ressources humaines, le législateur en a confié deux à la surveillance plus particulière de la Commission de la fonction publique: l'impartialité et l'équité des décisions qui affectent les fonctionnaires et l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique. En effet, le mandat attribué à la Commission par l'article 115 de la loi lui impose, outre d'entendre les recours en appel prévus par la loi:

1° de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en vertu de la loi et qui affectent les fonctionnaires;

2° de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Les fonctions ainsi attribuées à la Commission par la nouvelle loi ne diffèrent guère de celles que lui confiait le législateur dans la loi antérieure. Elles sont sensiblement de même nature en ce sens que la Commission est demeurée un tribunal administratif et un organisme de surveillance mais, dans ce dernier cas, à l'égard de matières et sous un angle quelque peu différent: son mandat de vérification ne s'étend plus au fonctionnement et à l'observation de l'ensemble de la loi et de ses règlements mais aux seules dispositions relatives au recrutement et à la promotion des fonctionnaires ainsi qu'au caractère équitable et impartial des décisions qui les affectent.

Il importe de signaler que, dans l'énumération des objectifs qu'il propose à l'article 3 de la loi, le législateur n'y a pas introduit la hiérarchisation qui aurait permis d'éviter ou de solutionner les conflits toujours possibles entre deux ou plusieurs des objectifs qui, à l'occasion, pourraient s'opposer. À l'égard de l'objectif qui vise l'accès des citoyens à la fonction publique (le recrutement des fonctionnaires), il a par ailleurs prescrit un encadrement réglementaire qui a pour effet, croyons-nous, de le rendre prioritaire parmi les autres, en ce sens que le régime qui est imposé pour le recrutement (et la promotion d'ailleurs) n'est pas qu'un objectif à poursuivre, mais une obligation à respecter.

À cet égard, un autre des objectifs proposés, celui de l'impartialité et de l'équité des décisions affectant les fonctionnaires, s'est également vu accorder une importance particulière en ce que, à l'instar du précédent, le législateur, comme on l'a dit plus haut, en a fait l'objet du double mandat de vérification confié à la Commission qui, à cette fin,

a été investie, de même que ses membres et toute personne qu'elle charge d'instruire une enquête, des pouvoirs de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête.

On a donc, au cours de l'année terminée le 31 mars 1985, mis en vigueur une loi nouvelle et initié des démarches appelées à modifier profondément, au delà des textes législatifs ou réglementaires et des structures, les mentalités et les approches des administrateurs de tous les niveaux en matière de gestion du personnel. Dans un tel contexte de renouvellement, le rôle dévolu à la Commission peut être perçu négativement comme une entrave ou un frein à ce renouvellement des mentalités et des pratiques de gestion, en ce qu'il vise des valeurs (respect de la légalité, de l'équité et de l'impartialité) qu'on a, de prime abord, tendance à opposer, notamment, à l'imputabilité et à l'efficience des gestionnaires. Dans ce contexte, la Commission est en effet appelée à exercer un rôle essentiel qui est de rappeler aux différents intervenants dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique les impératifs de la loi et de la réglementation et leur préséance sur les objectifs proposés, lorsque ces derniers viennent en conflit avec les obligations prescrites.

L'exécution du mandat relatif à la vérification du caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires a exigé de la Commission qu'elle s'applique à circonscrire le sens et la portée de ces termes « d'équité et d'impartialité » qui ne se prêtent pas aussi facilement que les normes législatives ou réglementaires à une compréhension objective et uniforme. En prescrivant un régime de responsabilisation accrue des gestionnaires et de déréglementation de la gestion des ressources humaines, le législateur a quand même voulu protéger les fonctionnaires contre l'arbitraire qui peut facilement se substituer à la norme réglementaire lorsque cette dernière est remplacée par une politique, un guide ou même une directive qui laissent plus de place à la discrétion du décideur. Encore faut-il que l'organisme chargé d'assurer cette protection du fonctionnaire en regard des décisions qui les affectent ne donne pas à ces critères d'équité et d'impartialité une définition ou un sens qui rendent impossible l'atteinte des autres objectifs proposés par la loi. De là surgit la difficulté, face au caractère relativement subjectif de ces concepts et au besoin d'éviter de trop « judiciariser » ces notions, d'en dégager les implications et les applications qui soient les plus réalistes et objectives possibles. Les réflexions, les consultations et les recherches effectuées au cours de l'année ont amené la Commission à s'éloigner d'une définition a priori et théorique de ces concepts pour rechercher plutôt dans la doctrine, dans la jurisprudence des tribunaux, dans l'application qui en a été faite dans d'autres lois et enfin dans son propre vécu, un certain nombre de critères qui pourraient caractériser une décision équitable et impartiale. L'examen des décisions qui lui ont été soumises par les fonctionnaires qui s'en plaignaient et celui des circonstances qui ont entouré la prise de ces décisions ont conduit à les confronter à ces critères et devraient l'amener à dégager peu à peu la nature de l'équité et de l'impartialité voulue par le législateur et qui soit le plus compatible possible avec les autres objectifs proposés dans la loi.

Dans l'exécution de son second mandat, celui de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires, la Commission a adopté une nouvelle approche qui devrait permettre de vérifier l'ensemble des ministères et organismes, y compris l'Office des ressources humaines, relativement aux concours qu'ils auront tenus au cours de la période arrêtée par la Commission en fonction des effectifs dont elle dispose à cette fin. Cette approche, en plus d'assurer une vérification systématique à la fois des utilisateurs et des réalisations du système de recrutement et de promotion, devrait également permettre d'éviter les duplications d'interventions qui, malgré les précautions prises, pouvaient se produire lorsque l'Office et la Commission effectuaient leurs vérifications respectives, l'Office ayant accepté, après les modifications apportées par la Commission à son approche de vérification, de s'en remettre à la vérification effectuée par la Commission auprès de ses délégataires, les ministères et organismes.

Au cours de cette année de transition, entre le régime antérieur et celui dela nouvelle loi, la Commission s'est donc appliquée au renouvellement de ses approches et des mécanismes requis pour exercer les mandats qui lui ont été confiés. Elle y est parvenue grâce à la collaboration et à la compétence de son personnel. Elle a également reçu et apprécié la collaboration des membres et du personnel de l'Office des ressources humaines et des directions de personnel des ministères et organismes avec qui la Commission a été appelée à transiger au cours de l'année.

En mars 1985, la Commission perdait l'un de ses membres puisque M. Jacques Perrin démissionnait de sa fonction de commissaire et prenait sa retraite après 22 ans et quelques mois de service. M. Perrin aurait terminé en février 1986 un premier mandat comme membre de la Commission après avoir exercé, auprès de l'ancienne Commission de la fonction publique, des fonctions de délégué-enquêteur et de conseiller juridique. Il aura pendant

près de 20 ans exercé avec une compétence et un sens de la justice remarquables le dur métier d'arbitre et d'adjudicateur. La Commission et son personnel lui souhaitent que la retraite bien méritée qu'il a décidé de prendre soit longue et heureuse.

Mandat et organisation

La Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F.3.1.1) a été sanctionnée le 22 décembre 1983. Cette loi remplace celle qui était en vigueur depuis 1978.

C'est le 1er avril 1984 qu'est entrée en vigueur la majorité des articles de cette loi, dont ceux instituant la Commission de la fonction publique.

Pouvoirs de la Commission

Le législateur a conféré à la Commission les pouvoirs nécessaires à la réalisation des mandats qu'il lui a confiés. Essentiellment, ces pouvoirs sont de deux ordres: un pouvoir quasi-judiciaire et un pouvoir d'enquête et de recommandation.

Pouvoir quasi-judiciaire

En matière de promotion et d'examen de changement de grade, tout fonctionnaire, qu'il soit syndiqué ou non, a le droit, à titre de candidat à un concours ou à un examen, de soumettre un appel à la Commission s'il croit que la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats a été entachée d'une illégalité ou d'une irrégularité (article 35 de la loi).

En outre, à l'égard des fonctionnaires qui ne sont pas régis par une convention collective, la Commission s'est vue conférer un pouvoir quasi-judiciaire à titre de tribunal administratif dans les matières suivantes (article 33 de la loi):

— rétrogradation;

— congédiement;

— mesure disciplinaire;

— relevé provisoire de fonctions;

— classement par suite d'une intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée;

— refus du sous-ministre du Revenu de nommer une personne reconnue coupable de certaines infractions qu'il juge incompatibles avec l'emploi à combler, sauf s'il s'agit d'un emploi à caractère occasionnel (article 145 de la loi).

La Commission tient des auditions dans les diverses régions du Québec. Elle entend les parties et leurs témoins de même que toute personne susceptible d'intervenir dans la mesure où ses droits risquent d'être directement affectés par sa décision. Les décisions de la Commission sont écrites et motivées. Elles sont finales et sans appel. Cependant, la Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer une de ses décisions.

Les règles de preuve et de procédure applicables à ces recours sont prévues au règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.

Au cours de l'année 1984-1985, la Commission a procédé à la révision du règlement qu'elle appliquait depuis 1979. Un projet de règlement a été adopté et il devrait entrer en vigueur au cours de l'année 1985-1986.

Pouvoir d'enquête et de recommandation

Outre le pouvoir quasi-judiciaire, le législateur a conféré à la Commission un pouvoir d'effectuer des enquêtes et de faire des recommandations aux autorités compétentes ainsi que de faire rapport à l'Assemblée nationale, si elle le juge utile. Ce pouvoir s'exerce à l'intérieur du double mandat confié à la Commission par le législateur à l'article 115 de la Loi sur la fonction publique:

— vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en vertu de la Loi sur la fonction publique et qui affectent les fonctionnaires;

— vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

La Commission peut exercer son pouvoir d'enquête et de recommandation de sa propre initiative ou à la suite de plaintes qu'elle reçoit. Il importe de préciser que la vérification de l'observation de la loi et des règlements relativement au système de recrutement et de promotion s'opère principalement à l'initiative de la Commission dans le cadre d'une programmation préétablie.

En ce qui concerne la vérification du caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires, la situation est inverse en ce que la Commission intervient principalement à la suite de plaintes ou de demandes d'enquêtes.

Composition et organisation administrative

Commission

Selon l'article 106 de la loi, la Commission se compose d'au moins trois et d'au plus cinq membres, dont un président qui agit à titre de dirigeant d'organisme.

En 1984-1985, la Commission était composée de quatre membres incluant le président.

Comme c'était le cas sous la Loi sur la fonction publique de 1978, les membres sont nommés, sur proposition du premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par au moins les deux tiers des membres.

La durée du mandat des membres de la Commission est d'au plus cinq ans.

Un membre de la Commission est en poste à Montréal alors que les autres le sont à Québec.

Afin de réaliser les mandats qui lui sont dévolus par la loi de 1983, la Commission a apporté quelques modifications mineures à sa structure administrative au début de l'année 1984-1985. L'organisation administrative est maintenant constituée de trois directions. L'organigramme, reproduit ci-après, illustre cette organisation.

Secrétariat

Le Secrétariat assure le soutien administratif à l'ensemble de la Commission, et particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines, financières et matérielles.

Le Secrétariat s'occupe également de la production du rapport annuel et des procès-verbaux des assemblées de la Commission. Il transmet les recommandations et autres documents officiels aux autorités compétentes.

Le greffe de la Commission est également situé au secrétariat. Les travaux relatifs à la constitution des dossiers d'appel, la préparation des rôles d'audition, la convocation des parties et des témoins, de même que l'acheminement des décisions y sont réalisés.

La gestion des documents, la conservation des archives et la responsabilité de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels se retrouvent également au secrétariat.

Il en est de même de la responsabilité de produire le recueil des décisions de la Commission et plus généralement, d'assurer les communications et les liaisons avec divers organismes ainsi qu'avec la clientèle de la Commission.

Direction de la vérification

Le mandat de cette direction est lié à la fonction que le législateur a conféré à la Commission de vérifier le caractère équitable et impartial des décisions affectant les fonctionnaires et de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Dans le cadre de l'article 115 de la loi, cette direction procède à l'élaboration et à la réalisation des mandats de vérification. Ces mandats font l'objet, en règle générale, d'une programmation préétablie. D'autres mandats proviennent de plaintes reçues à la Commission. Enfin, cette direction peut aussi se voir confier certains mandats spéciaux par la Commission.

La Direction de la vérification effectue aussi les analyses et produit les rapports synthèses et les propositions de recommandations découlant de ces activités de vérification.

Cette direction est constituée de deux divisions exerçant les mêmes fonctions à l'égard d'une clientèle différente.

Direction de l'analyse et de la programmation

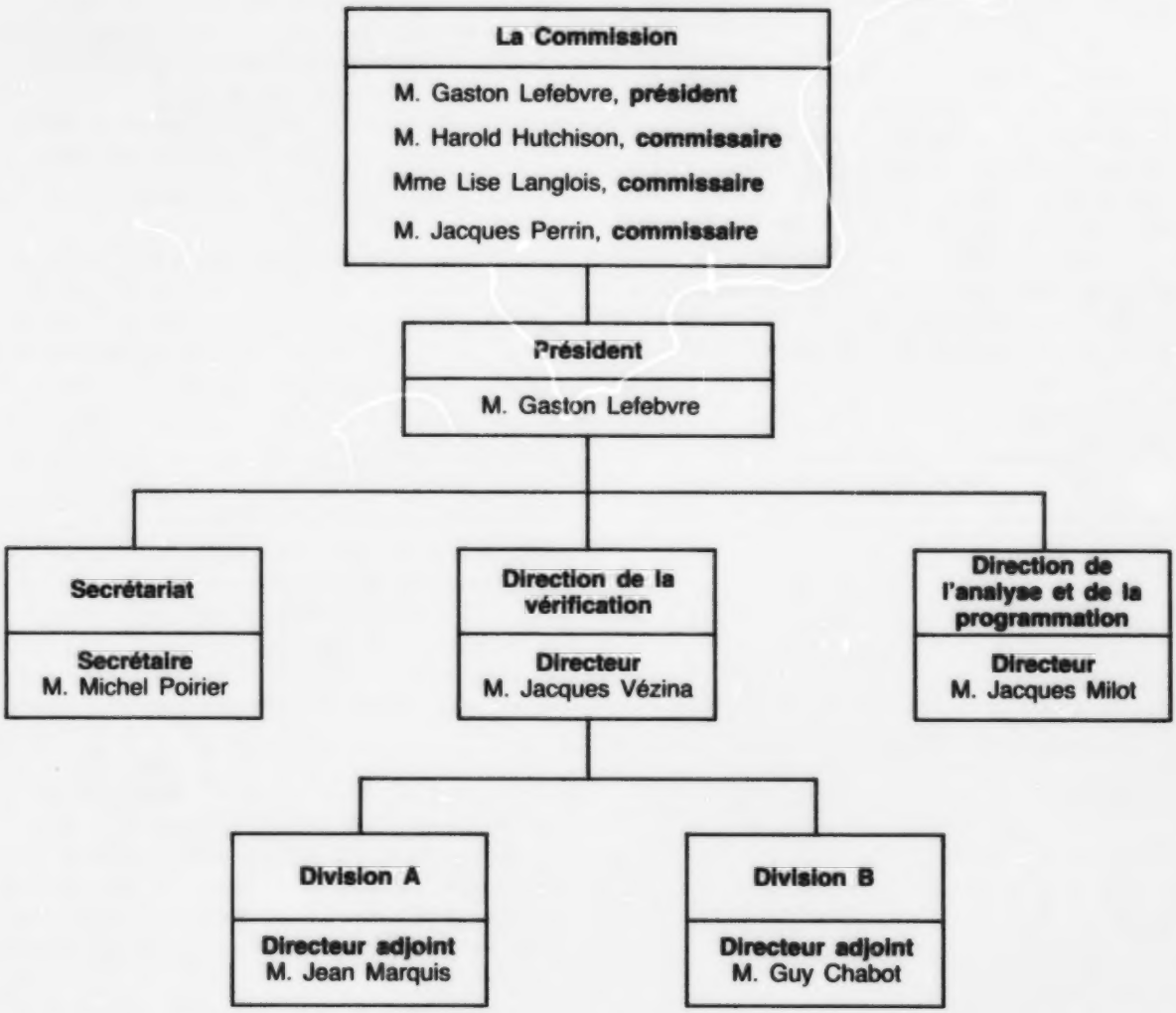
Les activités de cette direction sont axées, comme son nom l'indique, autour de deux pôles: l'analyse et la programmation.

Les analyses réalisées dans cette direction portent, pour l'essentiel, sur des projets de règlements, des politiques, des programmes ou des directives adoptées en vertu de la Loi sur la fonction publique, dans la perspective d'éclairer la Commission soit sur ses propres orientations, soit sur des opinions ou des recommandations que celle-ci pourrait porter à la connaissance du Conseil du trésor, de l'Office des ressources humaines ou de toute autre autorité compétente.

Cette direction agit également à titre de coordonnateur des activités de programmation à la Commission.

Finalement, elle prépare les avis au Conseil du trésor requis en application de l'article 84 de la loi, c'est-à-dire les cas où, pour un motif d'urgence, d'intérêt public, ou pour des raisons pratiques, le Conseil du trésor veut soustraire des dispositions de la loi un emploi ou une catégorie d'emplois. Dans ces cas, la loi oblige le Conseil du trésor à consulter la Commission et à déposer devant l'Assemblée nationale un rapport motivant sa décision et contenant l'avis de la Commission.

Organigramme de la Commission de la fonction publique



Ressources humaines et budgétaires

Au 1er avril 1984, le budget de la Commission était de 1 909 600 $ et l'effectif permanent autorisé était de 46 personnes/années.

Principales activités en 1984-1985

Appels et décisions les plus significatives

Dans cette partie du rapport, la Commission fait état de ses activités en regard des catégories d'appels pour lesquelles elle a compétence:

— appel à l'encontre du classement lors de son intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée (article 33, 1°);

— appel à l'encontre d'une rétrogradation (article 33, 2°);

— appel à l'encontre de son congédiement (article 33, 3°);

— appel à l'encontre d'une mesure disciplinaire (article 33, 4°);

— appel à l'encontre d'un relevé provisoire de fonction (article 33, 5°);

— appel à l'encontre de la procédure utilisée à l'occasion d'un examen de changement de grade ou d'un concours de promotion (article 35);

— appel à l'encontre d'un refus du sous-ministre du Revenu de nommer certaines personnes à un emploi dans son ministère (article 145).

Les décisions rendues par la Commission en regard des catégories d'appels mentionnées ci-dessus sont publiées périodiquement dans un recueil.

Statistiques

En 1983-1984, la Commission recevait 191 appels alors qu'en 1984-1985, 529 appels lui ont été soumis. De ce nombre cependant, 306 appels concernaient le classement accordé à la suite d'une intégration dans une classe d'emploi nouvelle (article 33, 1°).

Il importe de souligner également qu'au cours de l'année 1984-1985, 122 appelants ont manifesté à la Commission leur volonté de se désister de leur appel. Pendant la même période, la Commission recevait 28 confessions de jugement visant pour la plupart des appels en matière de promotion.

Au cours de 1984-1985, la Commission a rendu 79 décisions, accueillant 25 appels et en rejetant 54.

Globalement, 276 dossiers d'appels ont été fermés en 1984-1985, ce qui laisse 340 dossiers actifs au 31 mars 1985, dont la grande majorité, soit 273, est constituée des appels soumis dans le cadre de l'intégration des agents de secrétariat.

Quant aux délais encourus par la Commission en tant que tribunal d'appel, ils apparaissent satisfaisants. En effet, si l'on considère des dossiers de congédiements (données approximatives à partir d'un échantillon), le délai moyen entre la réception de l'appel et l'audition des parties se situe autour de 9 semaines. Dans les cas de promotion, ce délai est de 8 semaines et, dans les cas de changement de grade, il est de 19 semaines. Quant aux décisions, elles sont rendues, de façon générale, dans un délai moyen de 2 semaines après l'audition.

Les tableaux 1, 2 et 3, reproduits ci-après, présentent des données statistiques détaillées concernant les appels à la Commission en 1984-1985.

Tableau 1

Répartition des appels par catégories au 31 mars 1985

Objet de l'appel	En cours au 84-03-31	Reçu en 84-85	Dossiers fermés						Total des dossiers fermés	En cours au 85-03-31
			Désistement	Confession de jugement	Règlement hors cours	Appel accueilli	Appel rejeté	Autres		
Promotion (art. 35)	11	145	64	20	4	4	35	11	138	18
Changement de grade (art. 35)	32	36	19	8	0	13	13	0	53	15
Affectation sans promotion (art. 78 de la loi de 1978)	6	0	0	0	0	5	1	0	6	0
Classement suite à une intégration (art. 33)	0	306	18	0	0	0	1	14	33	273
Mesures administratives										
• Rétrogradation	1	2	0	0	0	1	0	0	1	2
• Congédiement:										
— Insuffisance prof.	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0
— Manque de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
— Autres motifs	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
• Relevé provisoire	3	5	5	0	1	0	0	1	7	1
Mesures disciplinaires										
• Congédiement	4	5	3	0	1	2	0	0	6	3
• Suspension	1	9	2	0	0	0	1	0	3	7
• Réprimande	1	6	4	0	0	0	0	0	4	3
• Autres motifs	26	2	7	0	1	0	1	2	11	17
Refus d'emploi (art.145)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres matières	0	12	0	0	0	0	0	12	12	0
Total	**87**	**529**	**122**	**28**	**7**	**25**	**54**	**40**	**276**	**340**

Tableau 2

Répartition des appels par catégories d'emplois 1984-1985

Objet de l'appel	Ouvriers	P.B.T.A.[1]	Pers. de maîtrise	Prof.	Cadres sup.	Pers. de maîtrise agents paix	Non fonct.	Total
Promotion	6	126	0	7	2	4	0	145
Changement de grade	0	0	0	36	0	0	0	36
Classement suite à une intégration	0	294	12	0	0	0	0	306
Mesures administratives								
• Rétrogradation	0	1	1	0	0	0	0	2
• Congédiement:								
— Insuffisance prof.	0	0	0	0	0	0	0	0
— Manque de travail	0	0	0	0	0	0	0	0
— Autres motifs	0	0	1	0	0	0	0	1
• Relevé provisoire	0	1	1	0	1	2	0	5
Mesures disciplinaires								
• Congédiement	0	1	1	0	2	1	0	5
• Suspension	1	6	0	0	0	2	0	9
• Réprimande	0	2	0	0	0	4	0	6
• Autres motifs	0	2	0	0	0	0	0	2
Refus d'emploi	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres matières	1	0	0	0	0	0	11	12
Total	**8**	**433**	**16**	**43**	**5**	**13**	**11**	**529**

1 Personnel de bureau, techniciens et assimilés.

Tableau 3

Répartition des appels reçus en matière de promotion, selon les motifs invoqués et selon l'organisme responsable du concours.

Motifs d'appel	Concours tenus par l'Office des ressources humaines	Concours tenus par un ministère/organisme délégataire	Total
Affichage	9	3	12
Admissibilité des candidats	15	7	22
Examen oral	17	14	31
Examen écrit	18	26	44
Autres motifs	34	2	36
Total	**93**	**52**	**145**

Appels entendus vs appels au rôle d'audition

Dans son rapport annuel pour l'année 1982-1983, la Commission soulignait qu'environ 39 % des jours d'auditions fixés au cours de cette année n'avaient pas été tenus en raison de la non-disponibilité de divers intervenants (procureurs et autres), de désistements ou de confessions de jugement de dernière minute.

En 1983-1984, la Commission faisait état d'une accentuation de la tendance observée l'année précédente, puisque seulement 48 % des causes inscrites au rôle avaient été entendues.

La Commission constate, en 1984-1985, qu'aucune amélioration n'a été observée à ce chapitre et qu'un nombre considérable d'auditions sont annulées à la dernière minute: le tiers seulement (32 %) des causes inscrites furent entendues, les autres étant réglées hors cours (par désistements ou confessions de jugement) ou remises.

Sommaire des décisions les plus significatives

Un manquement à l'obligation de discrétion ne justifie pas nécessairement une destitution[1]

À l'occasion d'un appel soumis par un cadre supérieur à l'encontre de sa destitution, la Commission a établi le caractère non absolu de l'obligation de discrétion imposée par la Loi sur la fonction publique aux employés du gouvernement.

De l'avis de la Commission, le serment (ou l'affirmation) de discrétion a pour but de protéger le caractère confidentiel de renseignements dont la personne ayant prêté ledit serment serait dépositaire, soit parce qu'il ne serait pas d'un intérêt public de les divulger, soit parce qu'il s'agirait de renseignements contenus dans les dossiers personnels de personnes ayant recours aux services offerts par les ministères et organismes.

Considérant le caractère non absolu de l'obligation de discrétion et l'absence d'une preuve à l'effet que la destitution était justifiée par la gravité de l'indiscrétion, la Commission conclut à l'annulation de cette destitution.

Obligation pour un comité d'évaluation de motiver sa décision et d'agir équitablement à l'égard des candidats[2]

Étant saisie d'un appel d'un fonctionnaire professionnel ayant échoué lors d'un examen de changement de grade, la Commission s'est exprimée sur l'obligation de motiver qu'ont l'Office des ressources humaines et le comité d'évaluation ainsi que sur le devoir qu'ils ont également d'agir avec équité à l'égard des candidats.

Sur la question de l'obligation de motiver, la Commission partage l'opinion selon laquelle, en l'absence d'une obligation explicite légale ou réglementaire de motiver une décision ou une recommandation (de la part d'un organisme administratif), il faut plutôt adopter une attitude permettant à l'appelant de connaître les motifs de son échec et éventuellement de préciser ses motifs d'appel en cours d'audition.

Quant à l'obligation d'agir avec équité, la Commission constate que « tout en établissant pour l'action administrative un régime moins contraignant que la justice naturelle à l'égard de l'action quasi-judiciaire, la jurisprudence récente indique manifestement que le juge s'intéresse avant tout à la mise en oeuvre effective d'un droit de « savoir et de répliquer ». Celui-ci entraîne que l'action administrative doit être transparente et que soit observé le principe du contradictoire ».

Ainsi, selon la Commission, un comité d'évaluation qui, ayant décelé des faiblesses ou entretenant un doute sur la compétence d'un candidat, néglige d'utiliser l'entrevue pour vérifier son premier jugement, ne respecte pas la règle d'équité articulée autour des notions de « savoir et de répliquer ».

Conflit d'intérêts et égalité de traitement[3]

La Commission a eu à disposer d'un appel d'un cadre qui avait fait l'objet d'une destitution au motif qu'il se serait trouvé en situation de conflit d'intérêts.

Selon la preuve offerte, le cadre destitué aurait été en situation d'autorité dans une unité administrative responsable de l'administration et du paiement de subventions alors qu'une entreprise familiale dans laquelle il détenait des intérêts aurait reçu des subventions.

En outre, le même individu aurait été membre d'un comité chargé d'attribuer des prix lors d'une exposition alors que des entreprises dans lesquelles il avait des intérêts se sont vues attribuer plusieurs prix.

Il est apparu à la Commission, après une étude de la doctrine et de la jurisprudence pertinente, que la preuve avait révélé des situations graves de conflits d'intérêts.

---

1 R.D.C.F.P., vol. 1, no 1, p.1

2 R.D.C.F.P., vol. 1, no 1, p. 75

3 R.D.C.F.P., vol. 1, no 2, p. 249

Cependant, la preuve a permis également d'établir qu'à l'intérieur du même ministère, d'autres employés en situation de conflit d'intérêts avaient bénéficié d'un traitement plus clément.

Considérant une doctrine bien établie en matière de droit disciplinaire concernant l'égalité de traitement des employés face à des infractions disciplinaires, la Commission considère que la gravité de la situation de l'appelant est atténuée par le comportement de l'employeur ayant favorisé deux autres employés en situation analogue.

Ceci amène la Commission à remplacer la destitution par une suspension d'une durée de six mois.

Précaution à prendre pour assurer la crédibilité du processus de révision d'un examen[4]

À la suite d'un concours général de promotion visant à constituer une réserve de candidats en vue de combler des emplois d'agents d'indemnisation, la Commission a été saisie de seize appels contestant divers aspects de l'évaluation des candidats lors de l'examen écrit.

La preuve ayant établi de quelle façon avaient été menées la correction de même que la révision de cet examen, la Commission marqua son étonnement quant au fait qu'une révision ait eu lieu avant l'audition de l'appel en présence des candidates et en permettant à celles-ci de s'expliquer et d'interpréter leurs réponses.

La Commission estime que cette façon de procéder a avantagé plusieurs personnes ayant demandé la révision.

La Commission tient à affirmer qu'autant il est souhaitable de donner toute l'information aux appelants, autant il faut assurer la crédibilité d'une révision d'un examen écrit en procédant hors la présence des candidats, sans leurs explications, en considérant seulement leurs réponses écrites et en les comparant au barème de correction retenu.

Coupure de traitement: mesure administrative[5]

Seize fonctionnaires ont soumis un appel à la Commission à l'encontre de ce qu'ils estiment être une mesure disciplinaire, soit une coupure de traitement pour absence sans permission.

Selon la preuve offerte, il appert que ces personnes auraient refusé de franchir une ligne de piquetage, même après avoir été informées que, si elles n'entraient pas au travail, elles verraient leur traitement diminué en conséquence.

La Commission dut alors déterminer si une telle coupure de traitement revêtait un caractère disciplinaire ou administratif afin d'établir si elle avait compétence pour entendre ces appels.

La preuve n'ayant révélé aucun fait susceptible d'attribuer un caractère disciplinaire au geste posé par l'employeur, la Commission conclut qu'elle ne peut entendre cette cause, étant sans juridiction à l'égard de cette mesure administrative.

Type de réalisation requise pour accéder à un grade supérieur[6]

Dans une décision accueillant un appel soumis à la suite d'un examen de changement de grade, la Commission émit l'opinion que les comités d'évaluation devaient éviter de pénaliser les candidats dont le genre d'activité cadre moins que d'autres avec l'instrument d'évaluation. En l'occurence, il s'agit de candidats dont les activités sont reliées plutôt à des opérations qu'à des travaux de conception.

En définitive, la Commission affirme que, pour accéder au grade I, il n'est pas nécessaire d'avoir accompli des réalisations impressionnantes par leur contenu de conception, à moins que des réalisations de cette nature soient le propre d'un corps d'emplois donné. Dans les autres cas, l'exercice des attributions d'un corps d'emplois dans des tâches suffisamment complexes devrait être considéré comme des réalisations pouvant justifier le passage au grade I.

Dotation d'un emploi de cadre: intervention de la Commission en raison de la non-application d'une directive accordant une priorité aux cadres en disponibilité

À la suite d'un appel soumis par un cadre supérieur de la classe II dans le cadre de l'article 35 de la loi, la Commission a décidé d'intervenir auprès de l'autorité compétente pour formuler des recommandations en vertu de la juridiction que lui confère l'article 115, en raison de l'importance particulière du problème qui affectait ce fonctionnaire. Les faits sont les suivants:

---

4 R.D.C.F.P., vol. 1, no 2, p. 185

5 Décision non encore publiée, 8 mars 1985, dossier 97-075-1393

6 R.D.C.F.P., vol. 1, no 1, p. 113

Le cadre visé a interjeté appel auprès de la Commission pour réclamer, à titre de cadre supérieur en disponibilité, d'être référé en priorité sur un candidat déclaré apte au 1er rang à la suite du concours de promotion tenu pour combler un emploi de cadre supérieur classe II vacant, à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (C.A.R.R.A.), y ayant été lui-même déclaré apte au second rang dans le cadre du même concours. La Commission n'ayant pas compétence comme tribunal quasi-judiciaire pour accueillir un tel appel, l'appelant en fut informé par la décision rendue par le commissaire qui a procédé à l'audition des parties. Toutefois, après examen du dossier, la Commission a estimé de son devoir de recommander à l'Office des ressources humaines de présenter en priorité ce cadre mis en disponibilité pour combler l'emploi vacant pour lequel il avait été déclaré apte à la suite de la recommandation en ce sens faite par le comité de sélection du concours dont le président de la C.A.R.R.A. était membre. La Commission a également recommandé à ce dernier de procéder à la nomination de ce cadre ou à tout le moins de le prendre en probation pour la période de six mois visée à la directive no 3-83 du Conseil du trésor[7], recommandation que le président refusa d'appliquer, s'appuyant sur une opinion juridique qu'il avait demandée au ministère de la Justice dans laquelle celui-ci concluait: « qu'une fois le processus de concours engagé, aucune obligation n'incombe à quiconque quant à la dotation par un cadre en surplus ou par un cadre en disponibilité aux termes de la directive (3-83) ».

Dans son intervention auprès de l'Office et de la C.A.R.R.A. en faveur de ce cadre mis en disponibilité depuis la mi-juin 1984, la Commission a considéré qu'en toute équité le placement prioritaire de ce fonctionnaire à l'emploi vacant s'imposait avant que l'on recoure à la promotion du candidat déclaré apte au 1er rang à la suite du concours, la nécessité des mises en disponibilité ne faisant plus de doute dans les périodes de contraction d'effectifs vécues depuis quelques années. Ces mises en disponibilité, en raison de leur caractère traumatisant pour les fonctionnaires qui en sont les victimes et des dépenses improductives qu'elles engendrent pour l'État, constituent, de l'avis de la Commission, des situations auxquelles il faut apporter des solutions rapides et adéquates. C'est d'ailleurs l'objectif de la directive 3-83 du Conseil du trésor sur laquelle la Commission s'est appuyée, puisqu'elle pouvait permettre un tel redressement d'une situation que toute personne en autorité a intérêt à écourter le plus possible. Par contre, pour refuser d'appliquer la recommandation que lui a faite la Commission, le président de la C.A.R.R.A. s'est appuyé sur le caractère incitatif de la directive susmentionnée en prétendant qu'il n'était pas lié par celle-ci et il a affirmé qu'il était de son devoir de nommer le meilleur des deux candidats déclarés aptes à la suite du concours. La Commission lui a répondu qu'elle ne partageait pas cet avis et que, au contraire, il lui apparaissait impérieux que la priorité de placement, clairement énoncée à la directive en question, devait être effectuée sans égard à l'étape à laquelle un concours, le cas échéant, pourrait être rendu au moment où l'Office est saisi d'une mise en disponibilité d'un fonctionnaire conformément à la loi. Dans une seconde intervention, la Commission a exposé de nouveau sa position au président de la C.A.R.R.A. et l'a invité à reconsidérer sa décision à la lumière des nouvelles considérations qu'elle lui livrait.

Pour sa part, le président de l'Office a informé la Commission qu'il avait accepté sa recommandation et que, en conséquence, il avait présenté en priorité à la C.A.R.R.A. le cadre mis en disponibilité, en vue de sa nomination à l'emploi mis en concours. Toutefois, le dirigeant de cet organisme avait maintenu sa décision ferme de ne pas le nommer. Dans les circonstances, l'Office a indiqué qu'il s'est considéré obligé, en regard de l'opinion juridique du ministère de la Justice rapportée plus haut, de donner suite à la demande insistante du président de la C.A.R.R.A. et de lui présenter à la place le candidat déclaré apte au premier rang, tout en déplorant fermement que cette décision allait à l'encontre de la politique gouvernementale d'optimiser l'utilisation des ressources humaines, notamment les cadres supérieurs en surplus.

La Commission a estimé important de saisir de ce dossier la ministre responsable de l'Office des ressources humaines et de la Commission de la fonction publique, en l'invitant à attirer l'attention du comité chargé de la surveillance de l'application de la loi sur l'opportunité, à la lumière du cas soumis, d'assurer par tous les moyens possibles, même contraignants s'il le fallait, l'atteinte des objectifs proposés par la loi et, en particulier, ceux d'utilisation optimale des ressources et ceux d'équité envers les fonctionnaires. À cette occasion, la Commission a souligné à la ministre qu'elle considérait que les objectifs d'équité dans le traitement des fonctionnaires et de l'utilisation optimale des

7 Article 13:
« Le cadre supérieur en disponibilité, dont le dossier indique qu'il possède les qualifications requises pour occuper un emploi vacant de même niveau que son classement, est référé en priorité au ministère ou à l'organisme demandeur. Le cadre ainsi référé fait l'objet d'une mutation ou obtient un congé de son ministère d'origine en vue d'une période de probation maximum de 6 mois, au terme de laquelle une décision doit être prise quant à sa mutation définitive ».

ressources humaines poursuivis par la nouvelle Loi sur la fonction publique n'avaient pas été atteints dans le cas qui lui était soumis. Ce qui lui apparaissait davantage inquiétant était qu'au nom de « l'imputabilité » des gestionnaires, un autre objectif également poursuivi par la loi, on en arrivait à subordonner les priorités gouvernementales aux intérêts immédiats et particuliers d'un organisme.

La Commission a aussi exprimé l'avis que, au moment où les responsables de la mise en oeuvre de la loi étaient à élaborer les orientations et les moyens requis pour que la gestion des ressources humaines réponde aux objectifs proposés par cette nouvelle loi, le cas de ce cadre mis en disponibilité au milieu de juin 1984 et dont la relocalisation après quatre mois n'avait pu encore être réalisée par le refus d'un gestionnaire, devait inviter les autorités responsables à une réflexion sérieuse sur l'équilibre difficile à établir entre l'ampleur de la « marge de manoeuvre » souhaitée dans la gestion des ressources humaines et la nécessité de certaines coercitions absolument requises par la nature même d'objectifs supérieurs, telle l'utilisation optimale de ces mêmes ressources. Le cas soumis, s'ajoutant à celui de la centaine et plus des autres cadres en surplus et dont moins du tiers avait à ce moment pu être relocalisé, aurait dû suffire, selon la Commission, à démontrer que l'objectif d'une utilisation optimale des ressources humaines pourra difficilement être atteint au niveau gouvernemental sans un minimum de freins modérateurs qui inciteront les sous-ministres et les dirigeants d'organismes à accorder leur préférence aux choix prioritaires de l'Administration avant ceux que le seul intérêt ministériel les porterait naturellement à privilégier.

De plus, dans ce cas, il est apparu évident à la fois à l'Office et à la Commission que la décision prise par le président de la C.A.R.R.A. ne pouvait constituer une démarche en vue d'optimiser l'utilisation des ressources humaines de la fonction publique en ce qu'elle avait pour effet d'accroître le nombre de cadres d'une classe supérieure et de laisser en disponibilité un cadre supérieur de la même classe par surcroît déclaré apte à l'emploi visé, ni revêtir de ce fait un caractère équitable à son endroit. Il est à prévoir et on peut déjà le constater à la lumière des statistiques sur le placement des cadres supérieurs en surplus, qu'à moins d'être en quelque sorte imposé, le placement prioritaire de ces cadres ne pourra qu'être l'effet du hasard, c'est-à-dire lorsque concorderont parfaitement l'objectif gouvernemental et l'intérêt particulier et immédiat du ministère ou de l'organisme.

Il est apparu à la Commission qu'autant l'équité qui doit caractériser les décisions qui les affectent que l'utilisation optimale des fonctionnaires pourront difficilement être atteintes en regard du placement des cadres et autres fonctionnaires en disponibilité, si la discrétion ministérielle devait continuer de prévaloir aussi facilement.

En novembre 1984, la Commission a fermé ce dossier parce que le cadre supérieur excédentaire dont la candidature avait été refusée par la C.A.R.R.A. l'a informée de son désir que ne soit entreprise aucune autre démarche, vu que l'autre candidat déclaré apte avait été promu à l'emploi malgré la recommandation de la Commission. Le cadre supérieur a finalement été replacé dans un emploi du même niveau dans un autre organisme en mars 1985.

Direction de l'analyse et de la programmation

Dans la mise en oeuvre et la poursuite de ses principaux mandats, la Commission a confié à la Direction de l'analyse et de la programmation un rôle d'aviseur et de soutien professionnel qui se traduit par des activités d'analyse de situations et de documents concernant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique en vue de recommandations ayant une incidence sur les activités de la Commission ou sur la gestion du personnel en général.

Au cours de l'année, la Direction de l'analyse et de la programmation a procédé à l'analyse de 20 projets de règlements publiés dans la *Gazette officielle du Québec*, a analysé 12 directives ou politiques du Conseil du trésor et, à la demande du président, a examiné au-delà d'une vingtaine de situations diverses reliées aux activités de la Commission ou portant sur des questions qui lui étaient soumises par l'Administration pour avis, soit à titre de président de la Commission, soit à titre de dirigeant d'organisme.

Enfin, la direction a assisté le président dans l'élaboration de la programmation annuelle des activités de la Commission.

Analyse des projets de règlements

Selon les dispositions de la loi, les règlements adoptés par le gouvernement et par l'Office des ressources humaines doivent faire l'objet d'une publication dans la *Gazette officielle du Québec* à titre de projets avec avis qu'ils pourront être adoptés avec ou sans modification à l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de cette publication. Ceux qui désirent formuler des commentaires sur ces projets sont invités à le faire avant l'expiration de ce délai.

Lorsque la Commission a confié à la Direction de l'analyse et de la programmation le soin d'analyser les projets de règlements, elle poursuivait un

double objectif. D'une part, à titre d'organisme impliqué dans la gestion des ressources humaines, elle voulait être en mesure, par ces analyses, de mieux apprécier le fondement et la portée des règlements pour décider, le cas échéant, de l'opportunité et de la nature des commentaires qu'elle pouvait formuler aux autorités compétentes à l'égard de ces projets. D'autre part, la Commission considère que ces analyses sont utiles pour informer rapidement ses unités opérationnelles sur l'état de la réglementation.

Ces analyses permettent une meilleure connaissance de l'orientation de la réglementation, de ses nouveautés et de ses modifications et elles favorisent une compréhension uniforme, à l'intérieur de la Commission, de certains aspects de chacun des règlements par rapport à l'exercice de ses fonctions statutaires.

L'activité réglementaire de la dernière année visait surtout à assurer la continuité des activités de gestion durant la période de transition nécessaire à la mise en application de la nouvelle Loi sur la fonction publique de 1983.

Ainsi, des 20 projets de règlements publiés dans la *Gazette officielle du Québec*, 12 avaient pour objet des modifications ou des mises à jour de règlements adoptés sous l'ancienne loi et qui étaient demeurés en vigueur, pour assurer l'application des mesures transitoires prévues à l'article 156 de la loi.

Ce n'est qu'au mois de janvier 1985 que devaient être publiés les premiers projets de règlements abrogeant un certain nombre des anciens règlements en vue de leur remplacement par des politiques ou des directives du Conseil du trésor conformément aux dispositions de la nouvelle loi. Ces projets de règlements, au nombre de 4, abrogent 142 des anciens règlements dont 131 concernent la classification des emplois.

Enfin, seulement 4 des projets de règlements qui ont été publiés visent des matières spécifiquement identifiées par la loi comme devant être réglementées. Ainsi, l'Office des ressources humaines a publié 2 projets de règlements, l'un concernant le regroupement par niveau des personnes déclarées aptes à un concours et l'autre concernant la promotion sans concours.

La Commission a aussi publié dans la *Gazette officielle du Québec* un projet de règlement concernant les appels à la Commission de la fonction publique. Ce projet de règlement reprend, en substance, les dispositions de l'ancien règlement concernant les appels en les adaptant à certaines dispositions nouvelles de la Loi sur la fonction publique.

Le gouvernement a publié un projet de règlement sur les normes d'éthique et de discipline, et sur le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique. L'analyse de ce projet de règlement amena la Commission à constater qu'il est conforme aux exigences de la loi mais que, par ailleurs, ce projet ne contient pas de modalités d'application des mesures administratives concernant la rétrogradation ou le congédiement d'un fonctionnaire incompétent dans l'exercice de ses fonctions ou incapable de les exercer.

Tout en convenant que la loi n'oblige pas le gouvernement à déterminer par règlement les modalités d'application de ces mesures, la Commission estima quand même que l'imposition des mesures administratives concernant la rétrogradation ou le congédiement pour incompétence professionnelle doit répondre à certaines exigences pour assurer le caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires visés par ces mesures, et elle en fit part au Conseil du trésor.

Dans sa recommandation, la Commission ajoutait que cette directive administrative pourrait préciser l'information à fournir au fonctionnaire concerné, à savoir, par un avis écrit, les motifs et circonstances de la décision, le recours prévu à l'article 33 de la loi et la procédure permettant l'exercice de ce recours, à l'instar du règlement sur les normes d'éthique et de discipline, et sur le relevé provisoire des fonctions qui impose de fournir au fonctionnaire une telle information.

Analyse des politiques et des directives

Selon les dispositions de la Loi sur la fonction publique (article 72), le législateur a chargé le Conseil du trésor, au nom du gouvernement, d'établir des politiques générales de gestion des ressources humaines. Ces politiques générales ont pour objet de fixer les grandes orientations ou principes de base pour guider la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Ces politiques générales sont complétées par des politiques particulières visant à favoriser une plus grande implication des gestionnaires dans les décisions qu'ils ont à prendre quotidiennement à l'égard de leurs employés, en remplaçant un grand nombre de règlements reliés à la gestion des ressources humaines par une normalisation mieux adaptée à l'atteinte de cet objectif.

Ainsi, selon l'étendue de la marge de manoeuvre que le Conseil du trésor entend accorder aux gestionnaires, il a choisi de s'exprimer sur les matières relevant de sa compétence sous forme de politiques, de directives, de programmes ou de règles.

Au cours de l'année, la direction a procédé à l'analyse de 4 politiques et de 7 directives, dont 2 concernant les règles d'intégration de certains fonctionnaires à des classes d'emplois nouvelles.

Les politiques analysées par la direction portaient sur ***l'évaluation des programmes***, ***la mise en disponibilité***, ***le travail à temps partiel*** et ***le développement des ressources humaines***. Ces politiques ont été analysées principalement en regard de leur contribution à l'objectif qui est de favoriser l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires.

C'est avec satisfaction que la Commission a constaté que ces politiques étaient conçues de manière à rencontrer cet objectif, en indiquant quelle information doit être transmise aux fonctionnaires et la manière dont ils doivent être informés des décisions qui les affectent. C'est également avec satisfaction que la Commission a constaté que ces politiques étaient orientées vers l'atteinte d'un autre objectif inscrit à la loi, soit celui de confier l'exercice des pouvoirs de gestion des ressources humaines le plus près possible des personnes intéressées et d'assortir l'exercice du pouvoir de gestion de l'obligation de rendre compte de cette gestion.

En effet, ces politiques fournissent aux gestionnaires un cadre de référence pour guider leur action dans des champs spécifiques de la gestion des ressources humaines. Grâce à des dispositions clairement énoncées, les gestionnaires doivent être en mesure de fournir au Conseil du trésor l'information concernant l'appréciation des résultats obtenus.

Parmi les directives analysées au cours de l'année, certaines ont pour objet la mise à jour de directives déjà existantes, d'autres découlent de pouvoirs nouveaux confiés au Conseil du trésor. Au premier groupe se retrouvent la directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus de personnel et la directive concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique.

Les modifications apportées au processus d'identification des personnes visées par la directive concernant ***la mise en disponibilité de certains employés*** ont pour objet d'amoindrir les conséquences de la mise en disponibilité pour un employé qui se retrouve dans une situation de surplus de personnel à plus d'une reprise. Ces dispositions permettent qu'un employé qui, de façon « irrégulière », occupe un emploi dont le classement diffère du sien à la suite d'une affectation qui résulte d'une mesure visant la résorption du personnel en surplus, soit considéré comme possédant le classement de l'emploi qu'il occupe lors de l'identification des employés à mettre en disponibilité lorsque son emploi est à nouveau frappé par une situation de surplus de personnel.

La Commission considère cette façon de faire équitable envers les employés impliqués dans des situations de surplus de personnel. Par ailleurs, la Commission croit que l'irrégularité devrait être dissipée en accordant aux titulaires des emplois le classement correspondant au niveau de leur emploi, en application des mesures prévues à la nouvelle directive sur le reclassement des fonctionnaires.

Quant aux modifications apportées à la directive concernant ***les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel***, la Commission considère qu'elles étaient devenues nécessaires pour tenir compte des nouvelles politiques concernant l'embauche et pour améliorer l'efficacité de la présentation des candidats aux ministères et organismes par les centres de Travail-Québec. La Commission estime que ces dernières modifications devraient contribuer à diminuer les demandes provenant des ministères et organismes auprès du Conseil du trésor et concernant l'exemption de l'application de cette directive lors du recrutement d'employés occasionnels.

Au deuxième groupe des directives analysées apparaissent deux directives sur la classification des emplois et une directive sur le reclassement des fonctionnaires.

La directive concernant ***le reclassement des fonctionnaires*** est apparue à la Commission comme un soutien adéquat à la mobilité du personnel dans la fonction publique. Les règles qui y sont déterminées assurent aux fonctionnaires intéressés un traitement équitable et impartial.

La directive sur ***la classification des agents de secrétariat*** apporte une clarification aux attributions caractéristiques de chacune des deux classes des personnes qui exercent des fonctions de secrétariat. De plus, cette directive détermine des conditions d'admission à chacune des classes basées uniquement sur l'exercice des fonctions, en éliminant les conditions rattachées au statut du supérieur immédiat que l'on retrouvait au règlement concernant les employés de secrétariat.

La Commission considère par ailleurs que cette directive ne règle que partiellement le problème depuis longtemps soulevé concernant le « classement moquette » des employés de secrétariat. En effet, cette directive ne s'applique pas aux personnes classées secrétaires principales et l'accès aux emplois de secrétaire principal demeure conditionnel au statut du supérieur immédiat.

La directive concernant ***la classification des agents de maîtrise en aide socio-économique*** apparaît à la Commission bien refléter l'organisation du travail d'encadrement relié aux activités de service à la population en matière de main-d'oeuvre et en matière d'aide sociale. Les emplois de direction sont clairement identifiés et les conditions d'admission aux emplois sont raisonnablement reliées aux exigences de ces emplois. Ces conditions d'admission énoncées de manière précise sont de nature à permettre une prise de décision équitable et impartiale envers les candidats qui se présentent aux emplois de maîtrise.

La direction a procédé à l'analyse des règles d'intégration de certains fonctionnaires aux classes d'agent de maîtrise en aide socio-économique et aux classes d'agent de secrétariat.

Les règles d'intégration de certains fonctionnaires aux classes d'agent de maîtrise en aide socio-économique sont apparues à la Commission complètes et adéquates pour atteindre l'objectif d'une intégration de certains fonctionnaires à des classes d'emplois nouvelles, c'est-à-dire attribuer aux personnes visées un classement conforme aux fonctions exercées et déterminer une rémunération correspondante.

Les règles d'intégration de certains fonctionnaires aux classes d'agent de secrétariat visent les mêmes résultats mais selon des modalités fort différentes. Par l'application de règles spécifiques, les personnes classées sténographes et secrétaires sont intégrées respectivement à la classe II d'agent de secrétariat et à la classe I d'agent de secrétariat sans égard aux fonctions exercées. C'est par la procédure d'appel prévue aux conditions de travail des fonctionnaires que les personnes visées par l'intégration peuvent réclamer d'être intégrées à une autre classe d'emplois comprise ou non dans l'unité de négociation, si cette classe correspond aux attributions exercées de façon principale et habituelle pendant les six derniers mois. Pour les personnes non syndiquées, ce recours peut être exercé auprès de la Commission de la fonction publique.

Cette situation a donné lieu à une intervention de la Commission auprès du Conseil du trésor; elle comporte deux volets. Le premier avait pour objet la procédure d'appel auprès de la Commission pour les employés non syndiqués. À cet égard, la Commission proposait d'ajouter aux règles d'intégration des dispositions qui permettraient aux employés non syndiqués de recourir, comme leurs collègues syndiqués, à une première étape équivalente à celle prévue pour les employés syndiqués dans la contestation de leur classement, avant qu'un appel formel ne soit fait auprès de la Commission.

Le second visait la portée ou l'étendue de l'appel prévu aux règles d'intégration en regard des dispositions de la loi et des pouvoirs de la Commission en matière d'appel de classement lors d'une intégration à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée.

La Commission exprimait l'opinion que les dispositions de l'entente qui est intervenue entre le gouvernement et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et qui sont applicables aux employés non syndiqués, permettant aux personnes visées par l'intégration, si elles en font la demande, d'être intégrées à une autre classe d'emplois comprise ou non dans l'unité de négociation, n'apparaissaient pas conformes à la loi, car elles peuvent, dans certains cas, permettre la promotion d'un fonctionnaire par le biais d'une intégration non pas à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée mais à toute autre classe d'emplois. La loi, précise la Commission, est pourtant formelle et tout à fait claire sur la promotion des fonctionnaires: elle doit s'effectuer par voie de concours sauf pour le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur selon les normes déterminées par l'Office des ressources humaines, s'il satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois réévaluée et s'il est déclaré apte par l'Office. La Commission concluait que le pouvoir que ces règles ont voulu lui donner d'ordonner (par une décision qui serait rendue à la suite d'un appel interjeté en vertu de l'article 33 de la loi) une intégration à une autre classe d'emplois que la classe nouvelle ou modifiée, ne lui est pas apparu conforme à la loi ni découler logiquement de la création des classes du nouveau corps des agents de secrétariat.

Analyses particulières

La direction, dans l'exercice de son rôle conseil auprès du président, a procédé à l'analyse d'un certain nombre de situations et de documents qui lui ont été soumis par ce dernier.

Parmi les documents analysés se retrouvent les avant-projets de règlements de l'Office des ressources humaines, transmis au président pour obtenir ses commentaires avant leur approbation finale.

L'analyse de l'avant-projet du règlement concernant ***la promotion sans concours*** a suscité, de la part de la Commission, les commentaires suivants: tout en reconnaissant le bien-fondé des normes proposées en regard de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur, la Commission faisait remarquer à l'Office que la manière dont il entendait procéder à la vérification de l'application de ces normes, préalablement à la vérification et à la déclaration des aptitudes des candidats à la promo-

tion sans concours, constituait un contrôle, a priori non conforme à l'esprit sinon à la lettre de la loi, qui confie aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes la responsabilité de la gestion des ressources humaines, et elle engendrait un déplacement de pouvoir à éviter. La Commission ajoutait que l'Office est chargé, en matière de promotion sans concours, de procéder à la vérification et à la déclaration des aptitudes et de fixer les normes de réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur, mais non pas de décider si ces normes sont appliquées en conditionnant la vérification des aptitudes au respect de ces normes.

La Commission faisait aussi remarquer que certains termes utilisés dans l'énoncé des normes auraient avantage à être modifiés pour assurer une application plus objective et plus uniforme de celles-ci.

En regard de l'avant-projet de règlement sur le ***regroupement par niveau*** des candidats déclarés aptes à un concours, la Commission proposait à l'Office d'indiquer au champ d'application que ce règlement s'applique également aux concours tenus par ses délégataires. La Commission faisait aussi remarquer que l'application de ce règlement nécessitera certaines modifications de concordance à l'actuel règlement sur la tenue des concours, notamment à la rubrique « présentation des candidats ».

La direction a procédé à l'analyse de l'avant-projet de règlement de l'Office sur ***la tenue des concours***. Cette analyse a donné lieu à de nombreuses observations, commentaires et suggestions qui ont été transmis au président de l'Office et à ses collaborateurs lors d'une rencontre avec la Commission.

À la suite de cette rencontre, la Commission transmettait à l'Office un document qui résumait ses recommandations et suggestions visant notamment la publication des appels de candidatures, les exigences pour agir à titre de personne-ressource ou de membre d'un comité de sélection, les règles d'éthique qui régissent les membres de comités de sélection qui ne sont pas membres de la fonction publique, certains aspects de la sélection, les renseignements à transmettre aux candidats et, enfin, la présentation des candidats.

Dans le cadre d'une consultation effectuée par le sous-ministre de la Justice auprès des sous-ministres et des dirigeants d'organismes concernant ***l'avant-projet de Loi sur les règlements***, notre analyse, effectuée principalement en regard de la Loi sur la fonction publique de 1983 et de son impact sur les pouvoirs réglementaires et les activités de normalisation qui y sont prévus, a permis au président de transmettre un certain nombre de commentaires au sous-ministre de la Justice.

Ces commentaires portaient notamment sur la notion de règlement et la définition qui en est proposée en regard des actes normatifs prévus à la Loi sur la fonction publique, sur l'interprétation de la loi confiée au ministre de la Justice plutôt qu'au pouvoir judiciaire, sur certaines règles relatives à la rédaction des règlements et, enfin, sur certaines dispositions concernant la publication des projets de règlements.

À la suite de l'analyse des ***projets de classification et de règles d'intégration concernant les agents de secrétariat***, transmis à titre informatif, le président jugea opportun de soumettre certains commentaires concernant la situation des secrétaires principales et celle des transcriptrices du journal des Débats. D'autres commentaires portaient sur l'opportunité de créer un volet de chef d'équipe en secrétariat. Le président commentait aussi certains aspects des conditions minimales d'admission et certaines dispositions des règles d'intégration relatives au choix laissé aux personnes intéressées d'être intégrées ou non aux classes d'agent de secrétariat.

La direction a été appelée à analyser les propositions de l'Office des ressources humaines concernant la ***promotion des gradués de Formacadres***; ces propositions avaient été transmises au président pour commentaires et recommandations.

À la suite de cette analyse, le président, dans sa réponse au président de l'Office, faisait remarquer que la démarche effectuée par le jury de Formacadres et par le groupe de travail sur l'organisation gouvernementale ne va pas aussi loin que de proposer un recours prioritaire et obligatoire à la réserve ou à la liste des candidats déclarés aptes à des emplois de cadres supérieurs des classes V et IV, constituées par des finissants de Formacadres. Tout en étant favorable avec l'objectif d'une démarche qui vise à éliminer le plus d'obstacles possibles à l'accession des gradués du programme à des emplois de cadres supérieurs, le président précise que les moyens pour y parvenir ne doivent pas être démesurément exceptionnels et disproportionnés en regard de l'objectif poursuivi.

À ce commentaire général, le président a ajouté des commentaires plus spécifiques en regard de chacune des trois propositions de l'Office et a recommandé l'examen d'une autre avenue susceptible de faciliter l'accès des gradués de Formacadres à des emplois de cadres supérieurs.

Direction de la vérification

En vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique, la Commission est chargée:

« 1) de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises, en vertu de la présente loi, qui affectent les fonctionnaires;

2) vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Aux fins de l'application du premier alinéa, la Commission effectue les enquêtes qu'elle juge nécessaires, formule des recommandations aux autorités compétentes ou, si elle le juge utile, fait rapport à l'Assemblée nationale. »

Le début de la période couverte par le présent rapport coïncidant avec l'entrée en vigueur de cet article le 1er avril 1984, la Commission a non seulement poursuivi, en les adaptant, ses opérations de vérification effectuées durant les dernières années, mais elle a aussi accompli un certain nombre d'activités visant à préciser son rôle, à définir son cadre d'intervention et à se donner des instruments de travail pour l'exercice des responsabilités que lui confie la loi.

Les travaux accomplis sous ce dernier aspect durant l'année ont abouti à l'identification de deux programmes qui, de façon générale, correspondent à l'objet des deux fonctions, en matière de vérification, prévues par cet article. Ceux-ci ont été identifiés sous les appellations de programme de vérification des requêtes et de programme de vérification du recrutement et de la promotion.

Le premier programme a principalement pour but de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises, en vertu de la loi, qui affectent les fonctionnaires. Toutefois, il englobe aussi les requêtes qui pourraient être formulées à la Commission concernant principalement la tenue de concours de recrutement. Ce programme découle de la décision de la Commission de ne pas procéder, de façon générale, à des vérifications en matière d'équité et d'impartialité de sa propre initiative mais en réponse seulement à des requêtes qui lui seraient adressées à ces sujets. En même temps que la Commission s'appliquait à circonscrire le sens et la portée de ces deux notions, elle a modifié son processus d'enquête dans le but de traiter les demandes dans les meilleurs délais et, par voie de conséquence, de fournir un service de meilleure qualité aux requérants.

À cette fin, la décision de procéder aux enquêtes, l'approbation des rapports et la communication des conclusions de ces enquêtes ne sont plus toujours réservées aux membres de la Commission. Le directeur de la vérification peut désormais, dans la majorité des cas, procéder aux enquêtes, approuver les rapports, apporter réponse aux requérants et fermer les dossiers. Toutefois, les rapports d'enquête qui font état de situations problématiques complexes nécessitant une intervention auprès des autorités supérieures des ministères et des organismes en vue de leur apporter les correctifs requis continuent à être étudiés par les membres de la Commission. Ce nouveau processus a été expérimenté durant quelques mois de l'année et ses résultats jugés très satisfaisants ont amené son approbation par la Commission.

Quant à l'autre programme, soit celui sur le recrutement et la promotion, il s'inscrit dans le cadre de la seconde fonction de la Commission en matière de vérification; le mandat est de s'assurer de l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. Compte tenu des moyens prévus dans la loi permettant d'accéder à la fonction publique et d'y être promu, ce programme comporte deux volets. L'un porte sur la vérification des concours et l'autre, sur la promotion sans concours.

La vérification des concours constitue le volet le plus important de ce programme du fait que le premier alinéa de l'article 42 de la loi pose le principe général que « Les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours ». La Commission procédait déjà à de telles vérifications depuis 1979 en application de la loi précédente qui la chargeait de faire enquête notamment sur la règle de la sélection au mérite. Toutefois, il lui est apparu nécessaire de réviser ses modalités d'intervention afin de mieux rencontrer le nouvel objectif qui lui était fixé. Il en est résulté des modifications dans les matières faisant l'objet de la vérification, dans les instruments de cueillette et d'analyse des données et, surtout, dans l'approche des interventions de la Commission. À ce dernier sujet, il a été décidé de se rendre successivement dans toutes les unités administratives de l'Office des ressources humaines et dans tous les ministères et les organismes délégataires afin d'y vérifier les concours qu'ils ont tenus durant une certaine période, laquelle sera généralement de six mois. Cette nouvelle approche permettra d'éviter de multiplier les interventions auprès d'un délégataire au cours d'une même année et, compte tenu aussi des changements apportés à la méthodologie, d'y vérifier un plus grand nombre de concours. Selon la Commission, il lui sera ainsi possible de se prononcer de façon plus significative dans ses conclusions au terme de chaque vérification.

L'autre volet du programme sur le recrutement et la promotion a pour objet les promotions qui n'ont pas été attribuées dans le cadre d'un concours. La Commission a retenu la possibilité de procéder à la vérification de telles promotions sans concours qui auraient été accordées à des fonctionnaires à la suite de la réévaluation de leur emploi à un niveau supérieur, comme le permet explicitement le deuxième alinéa de l'article 42 de la loi, ou à l'occasion d'un reclassement, d'une mise en disponibilité et d'une réintégration à la fonction publique de députés et d'employés de cabinets politiques. Toutefois, avant de prendre une décision finale sur l'opportunité d'effectuer ces vérifications, des expériences pilotes ont été entreprises dans chaque cas afin de déterminer leur caractère faisable et significatif et de développer et tester la méthodologie et les instruments qui pourraient être utilisés.

Parallèlement à ses activités de développement, la Commission a poursuivi ses opérations de vérification. Ces dernières ont été axées essentiellement sur les concours et sur l'étude des requêtes. Comme par les années passées, elles ont été conduites à postériori, soit après que les décisions qui en faisaient l'objet eurent été prises. De même, elles ont encore principalement donné lieu à des recherches d'information dans les divers dossiers ainsi qu'à des rencontres avec les principaux intervenants dans le but d'obtenir des renseignements additionnels et de les consulter au stade de l'analyse des données. Chaque vérification s'est terminée le plus souvent par la rédaction d'un rapport qui résumait les principales constatations et les résultats de son analyse. Enfin, selon la nature et l'importance des problèmes qui s'en dégageaient, l'approbation des rapports de même que la prise et la communication des décisions se sont effectuées au niveau de la Direction de la vérification ou de la Commission.

Les deux prochaines rubriques de cette partie du rapport sont consacrées à la description des opérations effectuées respectivement dans la vérification des concours et dans la vérification des requêtes. Après en avoir précisé la nature, chaque rubrique fera état des activités réalisées et des principaux résultats obtenus.

Vérification des concours

Les dispositions pertinentes de la nouvelle Loi sur la fonction publique du 22 décembre 1983, relatives à la tenue de concours, soit les articles 42 à 54, n'ont pris effet que le 1er février 1985. Cette situation explique que, comme par les années passées, la vérification des concours s'est effectuée sur la base du paragraphe b) de l'article 50 de la Loi sur la fonction publique adoptée en 1978 et amendée en 1981, et qui exige que l'Office du recrutement et de la sélection, devenu l'Office des ressources humaines, procède... « au recrutement, à la sélection, à la déclaration d'aptitudes et à la présentation des candidats, à la nomination et à la promotion dans la fonction publique » conformément à cette loi et à ses règlements dont, principalement, celui de cet organisme régissant la tenue des concours.

Les vérifications ont principalement porté sur tous les articles (au nombre de 77) de ce dernier règlement qui est demeuré en vigueur. Elles couvraient donc l'étendue totale des concours, soit depuis leur lancement jusqu'à la présentation des candidats déclarés aptes. À l'exception de quelques vérifications débutées mais non terminées qui ont été définies selon la nouvelle approche développée cette année, en ce qu'elles portaient sur tous les concours tenus par une unité administrative durant une certaine période, toutes les autres ont eu pour objet un seul concours à la fois. Le choix de ces concours a été principalement effectué avec la préoccupation de procéder à des vérifications chez le plus grande nombre possible de ministères et d'organismes délégataires de même que dans la majorité des unités administratives responsables à l'Office. Par ailleurs, contrairement aux années précédentes, il a été décidé d'examiner non seulement les concours de recrutement mais aussi ceux de promotion en raison de la nouvelle loi qui charge la Commission de vérifier le système de recrutement et de promotion.

La vérification de quatre-vingt-sept concours a été entreprise durant l'année. Toutefois, au 31 mars 1985, celle-ci n'était pas terminée pour les trente-trois concours vérifiés selon la nouvelle approche mentionnée ci-dessus. Le présent rapport ne fait donc état que des résultats de la vérification de cinquante-quatre concours. Trente-quatre de ces concours étaient de recrutement et vingt, de promotion. Ces concours avaient pour but de combler des emplois appartenant aux classifications suivantes: cadres supérieurs (4), personnel de maîtrise et de direction (4), professionnels (18), personnel de bureau, techniciens et assimilés (25), ouvriers (3). L'Office a procédé lui-même à la tenue de vingt-six de ces concours qui ont impliqué la participation de sept de ses neuf bureaux régionaux ainsi que de ses directions responsables de la dotation des emplois professionnels et cadres. Les vingt-huit autres concours ont été gérés par dix ministères et six organismes, ce qui représente la majorité des ministères et organismes qui ont tenu des concours durant l'année en vertu d'une délégation reçue à cette fin de l'Office. Enfin, toutes les étapes du processus de sélection ont été vérifiées dans chaque concours. Ainsi, on a effectué une analyse de la vérification de l'admissibilité de 3 884 candidatures inscrites à

ces concours sur un total de 6 182, soit une proportion de 63 %. En ce qui concerne les moyens de sélection utilisés dans les cinquante-quatre concours vérifiés, quarante-cinq comportaient au moins un examen oral, trente-trois, un examen écrit et deux, un examen pratique.

De façon générale, la Commission retient de l'ensemble de ces vérifications que les cinquante-quatre concours qui en ont fait l'objet ont été tenus conformément à la majorité des dispositions légales et réglementaires qui les régissaient. Toutefois, il en est aussi ressorti un certain nombre de situations problématiques dont les unes ont déjà été identifiées dans les précédents rapports annuels et dont d'autres ont été relevées pour la première fois durant l'année. Ainsi, la Commission a à nouveau constaté des omissions et des formulations inadéquates de conditions d'admission, dont principalement celles prescrites par les règlements de classification dans les avis de concours, puis la mention, dans les avis de concours de cadres supérieurs, d'une norme non prévue au règlement de classification visé pour la compensation de la scolarité ou de l'expérience manquante, aussi des imprécisions dans la communication des motifs aux candidats refusés lors de la vérification de l'admissibilité et, enfin, le fait que tous les candidats déclarés aptes et appartenant à un même niveau n'aient pas été présentés simultanément. Par ailleurs, de nouvelles situations problématiques se sont dégagées en ce qui concerne principalement la diffusion des avis de concours de promotion par certains délégataires de l'Office, le rangement des candidats sur la liste de déclaration d'aptitudes et, enfin, la composition des comités de sélection.

La Commission estime qu'il ne serait pas opportun de procéder dans ce rapport à un examen détaillé et complet de toutes ces situations problématiques. Elle se limitera plutôt à exposer celles qu'elle juge les plus importantes ou significatives en raison de leur nature ou des interventions auxquelles elles ont donné lieu. Compte tenu de ces critères, elle a retenu les constatations effectuées au sujet des problèmes ou des dossiers suivants :

1. Énoncé des conditions d'admission dans les avis de concours

Compte tenu de l'article 50 de la loi qui requiert de l'Office de procéder à la tenue des concours conformément à cette loi et à ses règlements et compte tenu de l'article 61 qui lui permet d'adapter dans une certaine mesure les conditions d'admission lors de chaque concours, la vérification a notamment procédé à un examen de l'énoncé des conditions d'admission dans les avis. Il en est à nouveau ressorti cette année plusieurs omissions ou imprécisions de leurs exigences par rapport à celles édictées par le règlement de classification des emplois visés et par le règlement de l'Office sur la tenue de concours. Globalement, celles-ci se sont manifestées dans la formulation des clauses compensatoires pour de l'expérience ou de la scolarité insuffisante, des conditions d'admission réservées aux employés de la fonction publique, de la pertinence de l'expérience requise pour l'admission à une classe d'emplois et, enfin, de l'exigence relative à la production de pièces justificatives. Dans le cas de trois concours, des interventions ont été faites auprès du Conseil du trésor au sujet de la classification des emplois visés. Par ailleurs, la Commission a encore constaté durant l'année la répétition des problèmes qu'elle a déjà soulevés dans ses précédents rapports annuels relativement à l'application des articles 1 et 3 du « Règlement concernant certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique ».

Le premier article prévoit que les candidats qui sont à accomplir la dernière année de scolarité ou la dernière année en vue de l'obtention du diplôme terminal requis, de même que ceux qui sont dans l'attente de la preuve d'appartenance à la corporation professionnelle exigée, peuvent faire l'objet par l'Office d'une déclaration d'aptitudes à titre d'aspirants. Depuis l'entrée en vigueur des dispositions de cet article en avril 1979, la Commission a toujours été d'avis que, telles que rédigées, celles-ci devaient être reproduites dans tous les avis de concours de l'Office pour des emplois dont les conditions d'admission requièrent de la scolarité ou l'appartenance à une corporation professionnelle. Toutefois, encore cette année, les vérifications ont permis de constater que la majorité des avis ne faisait pas mention de cette possibilité d'admettre de tels candidats. Conformément à la politique de l'Office à ce sujet, il en a principalement été ainsi dans les avis où il était demandé de posséder non seulement de la scolarité mais aussi de l'expérience. Selon la Commission, il en résulte une diminution dans l'attraction des candidatures admissibles, ce qui l'a amenée à intervenir, mais sans succès, en maintes occasions depuis 1979 auprès de l'Office et du ministre de la Fonction publique.

Quant à l'article 3, il édicte que l'admission à une classe d'emplois requiert la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent. Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition le 10 novembre 1982, l'Office a adopté une pratique de ne pas faire mention de cette exigence dans ses avis de concours. La Commission considère que, contrairement à la clause des aspirants, cette omission n'a pas pour effet de limiter l'attraction des candidatures. Toutefois, elle estime qu'il y aurait intérêt

à publier cette exigence dans chacun des avis dans le but d'informer de façon complète les candidats et d'assurer la pleine transparence des opérations de concours pour le public. La Commission a formulé une telle recommandation à l'Office en l'invitant, s'il estimait que ces dispositions n'étaient pas opportunes, à en informer le Conseil du trésor afin que celles-ci soient amendées en conséquence.

Comme le Conseil du trésor procédait à une révision de ce règlement, la Commission a profité de cette occasion pour soumettre ces deux problèmes au secrétaire de cet organisme. Bien que, de façon générale, ces derniers n'aient pas eu de conséquence sur l'admissibilité des candidatures, la Commission lui a fait valoir que leur incidence sur l'attraction justifiait leur prise en considération dans la révision du règlement. Le secrétaire du Conseil a répondu que les fonctionnaires de son organisme étaient alors en communication avec ceux de l'Office afin d'étudier la situation et de prendre les moyens les plus appropriés en fonction des difficultés que présentent ces deux problèmes. Il ajoutait au sujet de la clause des aspirants que, à son avis, celle-ci pouvait servir de façon universelle même si certains candidats ont plusieurs années d'expérience parce qu'ils pouvaient être soit dans l'attente d'une preuve d'appartenance à une corporation, soit en voie d'accomplir la dernière année de scolarité requise en vue de l'obtention d'un diplôme terminal exigé aux conditions d'admission.

2. Vérification de l'admissibilité

L'analyse des décisions prises à l'occasion de la vérification de l'admissibilité des candidats permet à la Commission de conclure que cette étape des concours s'est déroulée de façon satisfaisante. En effet, les décisions prises à l'égard des 3 884 candidatures qui ont été vérifiées sont, dans l'ensemble, apparues conformes aux dispositions légales et réglementaires pertinentes. Toutefois, des erreurs ont aussi été relevées pour un certain nombre de candidats. Le plus souvent, celles-ci étaient reliées à l'évaluation du nombre d'années ou de la pertinence de la scolarité et, surtout, de l'expérience. Dans le cas de la pertinence de l'expérience, si celle-ci avait été préalablement explicitée dans le guide de sélection, ces erreurs auraient probablement pu être évitées. De plus, comme un exemple en sera fourni ci-après sous une autre rubrique, certains problèmes ont aussi été rencontrés dans l'application de la condition d'admission relative à l'appartenance à une zone géographique. Dans l'un et l'autre cas, il en est résulté que des candidats ont été déclarés admissibles bien qu'ils n'auraient pas dû l'être, alors que d'autres ont été refusés même si leur dossier aurait justifié leur admission. Cette dernière situation est d'autant plus importante qu'elle va à l'encontre de la loi qui accorde à toute personne admissible à un concours le droit d'y être admise.

3. Communication aux candidats des résultats de la vérification de leur admissibilité

Les articles 27 et 28 du règlement de l'Office stipulent que la personne qui n'est pas admise à un concours de recrutement ou, selon le cas, de promotion en est informée des motifs par écrit. De façon stricte, ces articles ont toujours reçu leur application du fait que ces candidats ont été informés par écrit de la décision de ne pas les admettre aux concours. À cette fin, l'Office utilise un système de lettres types codifiées. La vérification a fait ressortir un bon nombre de problèmes à ce sujet. En effet, elle a permis de constater en plusieurs occasions des erreurs dans le choix des lettres et, surtout, l'absence, dans ce système, de lettres pour toutes les possibilités de motifs qui peuvent être à l'origine des refus. Il en est résulté des imprécisions et même des erreurs dans les informations transmises aux candidats sur les motifs de leur refus. La Commission estime que, indépendamment de leur coût, des améliorations pourraient être apportées à ce moyen de communication afin que les lettres soient plus personnalisées, ce qui rencontrerait mieux les objectifs de services de qualité aux citoyens, prévus à l'article 2 de la nouvelle loi.

4. Composition des comités de sélection

La Commission est d'avis qu'une attention particulière doit être apportée à la composition des comités puisque ceux-ci contribuent largement à assurer la qualité et la crédibilité du processus de sélection. C'est pourquoi, outre les dispositions contenues dans le règlement de l'Office à ce sujet, la Commission souscrit à la pratique suivie par cet organisme d'exiger que chaque comité comprenne une personne qui a été formée pour agir à ce titre par son programme « Sélection plus ». De plus, elle est d'avis que tous les membres d'un même comité ne devraient pas occuper des emplois qui les placent en situation hiérarchique les uns par rapport aux autres et que chaque comité devrait comporter la présence d'un membre de l'extérieur. Par membre de l'extérieur, la Commission entend une personne provenant de l'extérieur de la fonction publique, de l'extérieur du ministère ou de l'organisme où se situent les emplois en concours ou, exceptionnellement, une personne du même ministère ou du même organisme mais provenant d'une autre région ou d'une autre unité administrative. Tous les comités de sélection formés dans le cadre des concours vérifiés durant l'année ne présentaient pas ces deux

dernières caractéristiques. Par ailleurs, un problème important a été identifié dans un concours dont la Commission a jugé opportun d'en faire une description plus détaillée dans une prochaine rubrique afin de souligner les exigences d'objectivité et d'impartialité auxquelles sont tenus les membres de comité.

5. Rangement des candidats

La vérification du rangement des candidats sur les listes de déclaration d'aptitudes a fait ressortir des problèmes à ce sujet dans trois concours qui ont fait l'objet d'une vérification.

Dans l'un, le rangement des candidats qui avaient obtenu des résultats identiques à l'examen écrit, qui était le seul moyen de sélection dans ce concours, a été effectué en tenant compte du résultat le plus élevé obtenu par chaque candidat à l'ensemble des critères d'évaluation relatifs aux habiletés professionnelles. Selon les dispositions de l'article 43 du règlement de l'Office, le rangement au mérite aurait dû être effectué en tenant compte du critère le plus important. En vue de corriger cette erreur qui affectait le rang de seize candidats, le délégataire de l'Office a donné suite à la recommandation de la Commission de modifier en conséquence la liste de déclaration d'aptitudes pour rétablir la priorité dans l'ordre de mérite.

Dans un autre concours, une erreur dans le calcul des points obtenus par une personne à son examen écrit a fait en sorte qu'elle a été déclarée apte au premier rang et qu'elle a ultérieurement été nommée sur l'emploi en concours, alors qu'elle aurait dû l'être au cinquième rang.

Enfin, dans un dernier concours, le rangement des candidates a été effectué selon l'ordre de mérite. Celles-ci auraient plutôt dû être regroupées par niveau, puisque la classe qui en faisait l'objet donnait lieu à l'application d'un programme de redressement d'emploi.

6. Présentation des candidats

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission mentionnait que, selon son interprétation du dernier alinéa de l'article 67 de l'ancienne loi, la présentation des candidats regroupés par niveau sur les listes de déclaration d'aptitudes devait s'effectuer de telle sorte qu'elle laisse aux gestionnaires des ministères et des organismes le choix parmi tous les candidats d'un même niveau. Les résultats de la vérification d'un certain nombre de concours durant l'année ont permis de constater que l'Office et les délégataires avaient continué leur pratique de ne présenter qu'un seul candidat à la fois plutôt que tous les candidats appartenant à un même niveau. L'analyse de ce problème, qui a eu plus ou moins de conséquences selon les cas, a fait ressortir qu'il trouvait son origine dans le fait que les candidats regroupés dans un niveau y étaient rangés selon l'ordre de mérite, lequel déterminait la présentation des candidats. Par ailleurs, la Commission a pris note que cette pratique avait été abandonnée depuis l'entrée en vigueur au 1er février 1985 de l'article 50 de la nouvelle loi édictant que les candidats déclarés aptes sont regroupés par niveau dans tous les concours; cette disposition de la loi est par ailleurs étayée par un règlement de l'Office à ce sujet.

7. Admissibilité d'une candidate en regard de l'exigence relative à une zone géographique

Dans le cadre de la vérification d'un concours de recrutement à la classe d'agent de bureau tenu par l'Office, il est principalement ressorti que cinq personnes y avaient été admises alors qu'elles n'y étaient pas admissibles puisqu'elles ne résidaient pas dans la zone géopraphique indiquée sur l'avis de concours, soit dans la localité d'Amos. En effet, quatre de ces candidats résidaient à Amos-Est qui est une localité différente de celle d'Amos. Leur admission résultait d'une erreur selon laquelle Amos-Est constituait une subdivision d'Amos. Quant à l'autre personne, qui résidait à Saint-Félix-de-Dalquier, celle-ci a d'abord été refusée au concours pour le motif relatif à la zone géographique. Toutefois, selon les documents contenus au dossier du concours, il s'est avéré que celle-ci y avait été plus tard admise après l'émission de la liste de déclaration d'aptitudes. Cette révision faisait suite à la transmission au cabinet du président de l'Office d'une lettre de contestation que cette candidate avait adressée à la ministre responsable de cet organisme. Sur la base de la réponse que le président y a apportée, la décision de l'admettre au concours aurait été prise directement par l'Office après qu'il eut estimé que « ...Saint-Félix-de-Dalquier fait partie du territoire desservi par l'administration de plusieurs ministères où se situent les emplois en concours ».

La Commission s'est déclarée très étonnée de la mauvaise interprétation donnée par l'Office à son règlement sur la tenue des concours, laquelle semblait avoir été à la base de sa décision. En effet, en vertu de l'article 20 qui stipule que « l'admissibilité d'une personne à un concours de recrutement est liée à son appartenance à la zone géographique visée par ce concours », il apparaissait assez évident que cette candidate ne pouvait être admise au concours. De plus, le fait d'avoir réservé l'admissibilité aux résidents d'Amos constituait une juste application des articles 10, 16 et 17 du même règlement. Si la Commission a souscrit à l'opinion

de l'Office à savoir qu'il aurait pu être préférable d'élargir cette zone géographique pour y englober des localités limitrophes, elle lui a toutefois fait remarquer qu'il n'était plus possible lors de la vérification de l'admissibilité de modifier la condition préétablie à cet égard dans l'avis.

La Commission a désapprouvé la décision de l'Office, prise par surcroît après que le concours eut été terminé, d'y admettre cette candidate qui, après avoir réussi le seul moyen de sélection, a été déclarée apte au dixième rang. Par ailleurs, la Commission a été ultérieurement informée que l'Office avait aussi décidé d'admettre une autre candidate, provenant de Saint-Marc-de-Figuery, dont la situation avait été jugée similaire. La Commission a souligné au président de l'Office que, sur la base de l'élargissement de la zone géographique qu'il avait consenti à ces deux candidates, d'autres participants au concours auraient pu y être admis et, surtout, d'autres personnes de ces localités s'y seraient peut-être inscrites si l'avis en avait fait mention. En application du principe de l'« égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique », prévu au troisième paragraphe de l'article 3 de la loi, elle lui a recommandé de reprendre ce concours en étendant l'admissibilité aux résidents des localités autour de la municipalité d'Amos mais, toutefois, en faisant en sorte que les personnes déjà déclarées aptes conservent leur déclaration d'aptitudes et que, en conséquence, elles n'aient pas à participer de nouveau au concours.

Le président a répondu à la Commission que l'application de sa recommandation ne ferait, à son avis, « que créer des attentes inutiles et engendrer une dépense d'énergie et des coûts injustifiés, considérant que 11 personnes sont déjà déclarées aptes, que le seul emploi vacant à l'origine de ce concours a été comblé, qu'aucun autre emploi de même nature n'est considéré devenir vacant dans les ministères de cette localité au cours de la prochaine année ». Il a ajouté que l'identification de cette situation problématique avait incité l'Office, dans le cadre de la révision de son règlement sur la tenue des concours, à modifier la zone minimale d'admissibilité à une région administrative plutôt qu'à une localité.

La Commission a déploré que, dans sa réponse, l'Office ait choisi de subordonner l'objectif d'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique à des considérations de coûts et de dépense d'énergie après avoir rendu possible un tel accès à des citoyens qui n'y avaient pas droit. Elle lui a aussi rappelé l'importance que tous, et au premier chef les organismes centraux, doivent accorder au respect de la loi et de ses règlements dont l'application ne saurait être subordonnée aux objectifs d'efficience, d'équité et de service aux citoyens, même s'il s'agit là de principes imposés par la loi pour guider l'action des fonctionnaires.

8. Transparence d'un comité de sélection

La vérification d'un concours de recrutement à la classe des techniciens en évaluation foncière tenu par l'Office a permis de constater une situation problématique importante du fait que celle-ci remettait en cause l'ensemble du processus de sélection dans ce concours. Cette situation, identifiée à partir d'une requête d'un autre candidat déclaré apte et contenue au dossier de concours, résidait dans la présence au sein du comité de sélection d'un membre dont la belle-soeur cohabitait maritalement avec le candidat qui a été déclaré apte au premier rang et nommé sur l'emploi en concours.

Selon les documents dans le dossier du concours, il s'avère que, après avoir reçu de la part du responsable du concours les explications concernant la teneur de l'article 49 du règlement de l'Office[8], ce membre s'est abstenu de faire mention de sa relation avec ce candidat et a par la suite été associé à toutes les actions et les décisions prises par le comité et ce, en regard de tous les candidats. En effet, il a participé à la définition préalable de la pertinence de la scolarité et de l'expérience (guide de sélection), à la vérification de l'admissibilité, au choix des moyens de sélection, à la détermination et à la pondération des critères d'évaluation, à la révision du contenu et à la correction de l'examen écrit, à la préparation des questions à l'examen oral et, finalement, à l'évaluation et au rangement des candidats. De plus, cette personne était la seule au sein du comité à être spécialisée en évaluation foncière, et il existait avant la tenue du concours une relation professionnelle entre elle et le candidat déclaré apte au premier rang du fait qu'elle avait été le supérieur de ce dernier, alors employé occasionnel immédiatement avant la tenue du concours.

La Commission a estimé qu'une telle situation n'était pas conforme à l'article 67 de la Loi sur la fonction publique qui était en vigueur au moment de la tenue du concours. Elle a rappelé au président de l'Office que, selon son interprétation de cet article, les concours doivent non seulement être effectivement tenus avec impartialité, mais aussi qu'ils doivent présenter toutes les caractéristiques ou garanties nécessaires à l'atteinte de cet objectif et qu'ils en donnent ainsi l'apparence. De l'avis de la Com-

8 Article 49: Une situation susceptible de diminuer l'objectivité ou l'impartialité d'un comité de sélection ou d'un de ses membres, de même qu'une intervention visant à modifier la nature ou le contenu de leurs recommandations doivent être portées à la connaissance de l'Office dès qu'elles se produisent.

mission, ce dernier élément constitue une exigence fondamentale de la règle de la sélection au mérite. D'ailleurs, les auteurs et la jurisprudence sont unanimes sur le fait que, sans préjuger de l'intention des personnes mises en cause, on peut faire preuve de partialité sans être de mauvaise foi et qu'une appréhension raisonnable suffit à en faire la démonstration.

La Commission a cru bon de référer à ce sujet le président de l'Office à une décision[9] rendue le 9 juin 1978 par un comité d'appel de la fonction publique fédérale qui, même s'il n'y avait pas eu démonstration en tant que tel de favoritisme, accueillait l'appel pour le motif notamment que le candidat inscrit au 1er rang sur la liste était l'ami de la fille du président du jury de sélection. Elle lui a aussi transmis une décision[10] plus récente rendue par un même comité d'appel à la suite d'une audition en mai 1984 qui démontre à nouveau que les apparences sont tout aussi importantes que les faits en regard du principe du mérite. Dans cette affaire, le comité avait donné raison à un ministère qui avait ordonné la reprise des entrevues après avoir appris que le président du jury de sélection avait eu à quelques occasions des entretiens privés sur et à l'extérieur des lieux de travail avec la candidate placée au premier rang sur la liste et ce, même si la preuve n'avait pas établi que le président du jury et cette candidate aient commis quelque méfait que ce soit. Dans le concours à l'étude, la Commission a constaté que, lors de l'examen de la requête qui portait à leur connaissance cette situation problématique, les représentants de l'Office n'avaient pas eu une telle perception des exigences de l'impartialité.

Considérant la gravité de cette situation, la Commission a estimé que la réputation de l'Office et du système de concours dans la fonction publique justifierait l'annulation et la reprise du concours. D'ailleurs, une telle recommandation allait dans le sens de la décision que le président de l'Office avait prise au mois d'août 1981, à l'occasion d'un autre concours, de ne pas en approuver les résultats puisque l'un des membres du comité était l'époux de la candidate recommandée pour être déclarée apte au premier rang. La Commission a rappelé au président de l'Office que, à sa demande, elle était intervenue dans ce dossier pour lui donner raison. Toutefois, la Commission en est arrivée à la conclusion que, dans les présentes circonstances, l'application d'une telle recommandation pourrait s'avérer illusoire en raison du délai encouru depuis la nomination du candidat déclaré apte sur l'emploi en concours puisque, si le concours était repris, on pourrait présumer que ce candidat s'inscrirait à nouveau et qu'il posséderait alors environ une année d'expérience additionnelle à celle qu'il avait déjà acquise à titre occasionnel dans un emploi similaire à celui faisant l'objet du concours. Elle a souligné au président de l'Office que cette solution aurait pu être appliquée par ses représentants puisque la situation mise en cause avait été portée à leur connaissance avant la nomination du candidat déclaré apte.

La Commission a recommandé à l'Office d'interdire durant une certaine période la participation du membre visé à ses comités de sélection en lui faisant connaître les obligations auxquelles, à ce titre, il avait manqué dans le présent concours. De plus, elle a attiré son attention sur le caractère laconique de la réponse apportée au requérant; selon la Commission, il y avait lieu de rappeler au signataire de la réponse les exigences que comporte la loi actuelle sur les services de qualité qui doivent être fournis aux citoyens.

L'Office a informé la Commission qu'il déplorait la situation problématique relevée lors de la vérification de ce concours et qu'il prenait « les dispositions pour que les responsables s'assurent en tout temps que les concours soient non seulement tenus avec impartialité mais aussi qu'ils présentent toutes les garanties nécessaires à l'atteinte de cet objectif. » De plus, l'Office a fait savoir à la Commission qu'il avait décidé d'interdire la participation de la personne visée à ses comités de sélection pour une période de deux ans et qu'une intervention serait effectuée auprès du signataire de la réponse qui a été apportée au requérant pour lui rappeler les exigences de la loi et de l'Office quant aux services de qualité à offrir aux citoyens.

Vérification des requêtes

Les opérations effectuées à ce sujet se situent dans le cadre du programme de vérification des requêtes qui a été défini précédemment. En réponse à des plaintes, il a pour but de vérifier d'une part, le caractère impartial et équitable des décisions prises en vertu de la loi qui affectent les fonctionnaires et d'autre part, l'observation de la loi et des règlements lors de la tenue de concours, principalement de recrutement. Durant l'année, la Commission a traité un total de cinquante-six requêtes. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'enquête menée sur six d'entre elles n'était pas terminée.

Dix des cinquante requêtes étudiées en cours d'année ont été considérées comme fondées, totalement ou partiellement. Dans les dix plaintes fondées, les autorités visées ont accepté les recommandations de la Commission et ont corrigé la situation

9 Réf.: Dossier 78-21-POD-57; appel de Robert Vézina devant Claude E. Leclerc

10 Réf.: Dossier 84-21-EIC-58; appel de June Leblanc devant Allan R. Barry

ou se sont engagées à le faire. Cinq de ces requêtes avaient été formulées par du personnel d'encadrement qui estimait s'être vu retirer ses responsabilités de direction sans justification de la part des autorités. Trois autres requêtes étaient reliées au classement des requérants, tandis que les deux dernières visaient des décisions prises dans le cadre de concours de recrutement.

Parmi les quarante requêtes jugées non fondées par la Commission, trente lui ont été adressées par des fonctionnaires. Les diverses situations qui en faisaient l'objet peuvent se résumer comme suit:

— participation à des concours:	14
— classement accordé:	4
— choix du mode de dotation:	3
— fin d'emploi à titre temporaire:	2
— retrait des responsabilités:	2[11]
— traitement accordé à la suite d'une promotion:	2
— motifs à la base d'une mutation:	1
— refus d'avancement régulier d'échelon:	1
— abolition d'emploi:	1

Quant aux dix requêtes non fondées formulées par des personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique, cinq portaient sur la participation à des concours de recrutement et les cinq autres, sur les conditions d'embauche à titre occasionnel.

La Commission présente ci-dessous un échantillon de treize requêtes qu'elle juge les plus significatives et susceptibles d'avoir une portée plus générale sur la gestion du personnel de la fonction publique. À cette fin, chaque requête sera résumée en indiquant son objet, les constatations faites durant l'enquête, les recommandations de la Commission et, le cas échéant, les actions prises par les autorités concernées pour y donner suite.

1. Objet de la requête

Un candidat se plaint à la Commission de ce qu'il a été victime d'un manque d'impartialité de la part d'un des trois membres du comité de sélection chargé d'un concours de recrutement dans le cadre duquel, sur la base de la recommandation de ce comité, il ne fut pas déclaré apte par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel. Ce concours, qui se terminait en janvier 1984, visait à combler un emploi de spécialiste dans la catégorie des professionnels. À l'appui de son opinion, il faisait principalement valoir trois situations qui l'avaient mis en relation avec ce membre du comité antérieurement à la tenue du concours. Par ailleurs, en cours d'enquête, le requérant a aussi laissé entendre que le candidat déclaré apte au premier rang avait probablement été avantagé lors du concours puisqu'il était le frère du sous-ministre adjoint responsable de l'unité administrative où se situait l'emploi à combler et qu'il aurait pris connaissance des questions préparées pour l'examen oral, lequel constituait la seule étape de sélection utilisée pour l'évaluation des trois candidatures admises au concours.

Constatations

Après l'analyse des trois situations auxquelles se référait le requérant pour appuyer sa présomption de partialité, la Commission n'a pu en déduire que le membre visé du comité s'était comporté de façon à laisser planer un doute raisonnable sur sa capacité d'évaluer de façon impartiale la compétence de ce candidat.

En effet, deux des trois situations relevées, dont celle qualifiée de majeure par le plaignant et qui résidait dans le fait que le membre visé du comité avait déjà refusé sa candidature à un emploi en raison d'un conflit de personnalité, étaient survenues avant la participation du plaignant à un autre concours similaire en 1980. Or le plaignant avait alors été déclaré apte grâce à une recommandation unanime du comité de sélection dont faisait partie la personne visée par sa plainte. Quant à l'autre situation, le requérant prétendait que le membre visé du comité aurait cherché à lui nuire dans ses démarches auprès d'une institution universitaire en vue d'obtenir un emploi, en fournissant dans une lettre des références négatives à son égard alors qu'il s'attendait à ce que cette personne l'appuie dans ses démarches, puisqu'elle avait été son directeur de thèse. L'enquête n'a fait ressortir aucun élément à l'appui de cette opinion. Au contraire, l'examen de cette lettre de références a plutôt démontré que son signataire n'avait pas cherché à nuire au plaignant, qu'elle faisait valoir aussi bien ses forces que ses faiblesses et, globalement, qu'elle était plus positive que négative. Enfin et de façon générale, toutes les informations recueillies auprès des deux autres membres du comité et des agents de la gestion du personnel chargés du concours à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel et au ministère où se situait l'emploi à combler n'ont pas amené la Commission à mettre en doute la capacité de ce membre du comité d'évaluer de façon impartiale la compétence du plaignant.

En ce qui concerne l'autre allégation selon laquelle le candidat au premier rang aurait été avantagé, l'examen par la Commission de l'argumentation développée par le plaignant ne lui est pas apparue concluante. En effet, même s'il est vrai que le sous-ministre adjoint responsable de l'unité administrati-

11 Ces deux requêtes provenaient du personnel d'encadrement.

ve où se situait l'emploi à combler était le frère du candidat déclaré apte au premier rang, ce dernier ne semble pas avoir été avantagé par cette situation. Cette opinion de la Commission repose principalement sur le fait que la nomination de ce sous-ministre adjoint est intervenue une semaine avant l'examen oral des candidats et qu'il n'avait pas été antérieurement impliqué dans le processus du concours ni dans le choix des membres du comité de sélection. De plus, les questions et les éléments de réponses utilisés à l'examen oral avaient été préparés un mois avant sa tenue. Enfin, aucun indice n'a été fourni à la Commission à savoir que les trois membres de ce comité, dont l'un provenait de l'extérieur de la fonction publique du Québec, aient voulu avantager ce candidat. Par ailleurs, il n'a pas aussi été démontré que le candidat apte au premier rang ait pu prendre connaissance des questions avant la tenue de l'examen oral auprès de l'un des membres de comité. En effet, il s'est avéré que ce dernier avait pris des précautions suffisantes pour assurer la confidentialité des questions, et la Commission a retenu son témoignage indiquant qu'il n'avait eu aucune communication avec ce candidat au sujet de ce concours avant la tenue des entrevues.

L'enquête a aussi fait ressortir un certain nombre d'autres éléments qui infirmaient les deux allégations du plaignant. Ainsi, le guide de sélection contenait des critères d'évaluation pertinents à l'emploi à combler, des questions et des mises en situation permettant d'évaluer chacun des critères retenus et des éléments de réponses pour assurer une évaluation uniforme des candidats. De plus, il a été constaté que le questionnaire d'examen avait été préparé par le comité avant qu'il ne prenne connaissance de la liste des candidats et que les questions étaient dans le domaine de la spécialisation de l'emploi. Enfin, il s'avère que, lors de la tenue même de l'examen, le comité a procédé de façon systématique à l'attribution des points des candidats. De l'avis de la Commission, ces éléments ont contribué à permettre une évaluation impartiale de la compétence de chaque candidat par le comité de sélection.

Décision

Plainte non fondée.

2. Objet des requêtes

La Commission a reçu en cours d'année deux requêtes portant essentiellement sur le même sujet.

A) Un fonctionnaire du ministère de la Justice, directeur de greffes classe III, s'adresse à la Commission pour dénoncer la décision de son supérieur immédiat qui, à l'occasion d'une réorganisation administrative, l'a dépouillé de sa responsabilité de direction d'un greffe de la Cour des petites créances, de même que d'autres responsabilités administratives qui étaient jusqu'alors les siennes. Selon le requérant, cette décision de son supérieur irait à l'encontre des dispositions du règlement de classification numéro 580 sur le personnel de direction des greffes et elle aurait des implications importantes sur sa carrière, notamment en ce qu'elle le place en situation désavantageuse face à un projet du gouvernement d'intégrer les personnels de maîtrise et de direction dans un nouveau corps d'emploi unique dit du personnel d'encadrement. De plus, le requérant allègue que cette décision a été prise à l'encontre d'un moratoire que le sous-ministre de la Justice aurait décrété personnellement pour suspendre tout changement, non préalablement autorisé, dans la structure des greffes du ministère. Enfin, il estime que son supérieur immédiat n'a pas respecté dans cette affaire les exigences d'équité et d'impartialité auxquelles sont tenus de se conformer les gestionnaires de l'État lorsqu'ils prennent des décisions affectant les fonctionnaires.

B) Deux autres directeurs de greffes de la classe III du ministère de la Justice s'adressent à la Commission pour dénoncer les décisions prises par leurs supérieurs de les affecter à un autre emploi, ce qui, selon eux, a eu pour effet de leur retirer ou de modifier leurs attributions de direction.

Constatations

A) L'enquête menée auprès des supérieurs immédiat et hiérarchique du requérant, de même qu'auprès des représentants de l'Association des administrateurs judiciaires, a amené la Commission à conclure que les allégations formulées dans la plainte était fondées. En effet, nonobstant le fait que l'enquête a établi que le supérieur immédiat n'avait pas agi dans cette affaire avec partialité, c'est-à-dire de façon injuste, abusive ou déraisonnable à l'égard du requérant, le geste posé pouvait toutefois, sous certains autres aspects, être vu comme ne répondant pas à l'équité et ce, pour les raisons qui suivent:

a) En modifiant de son propre chef et de façon significative les attributions du requérant, à savoir de lui enlever ses responsabilités de gérance, le supérieur immédiat outrepassait son autorité et créait une situation irrégulière sur le plan de la concordance qui doit exister entre le clas-

sement et les attributions principales et habituelles d'un fonctionnaire. En fait, il conservait son classement de directeur de greffes classe III, mais il n'exerçait plus, à la suite de la décision de son supérieur, que des attributions de technicien en droit. Au moment où cette décision a été prise et suivant les dispositions de l'article 62 de l'ancienne Loi sur la fonction publique (1978, c. 15), seuls le ministre titulaire et le sous-ministre pouvaient définir les devoirs du fonctionnaire et diriger son travail sans avoir à tenir compte de la description officielle des attributions de son emploi. La Commission a donc estimé que la loi n'avait pas été respectée sous cet aspect, car le supérieur immédiat n'avait pas l'autorité de prendre une telle décision.

b) En retirant ses attributions de gérance au requérant, le supérieur immédiat allait à l'encontre de ce qu'il est permis d'appeler un moratoire que le sous-ministre de la Justice avait lui-même communiqué deux mois auparavant aux représentants de l'Association des administrateurs judiciaires relativement à la situation des directeurs de greffes et ce, dans l'attente de connaître d'abord, les modalités d'application d'un nouveau plan de classification des emplois d'encadrement, alors en préparation au ministère de la Fonction publique, puis les caractéristiques d'un nouveau plan d'organisation qui devait conséquemment être préparé pour la direction générale mise en cause. Ainsi, le geste posé est apparu à la Commission comme singulier et inéquitable à l'égard du requérant, non seulement en ce qu'il s'écartait de la norme administrative établie par le sous-ministre par son moratoire, mais également en ce qu'il pouvait avoir comme conséquence de nuire à son avancement et d'affecter sa rémunération dans un système où les augmentations de traitement pour le personnel de direction sont accordées en fonction du rendement dans l'exercice des attributions prévues pour la classe d'emplois.

c) Enfin, au moment de communiquer la décision au requérant, le supérieur immédiat n'a pas informé celui-ci de façon satisfaisante des implications de cette décision sur sa carrière ni des diverses options s'offrant à lui dans les circonstances, si la tâche modifiée qu'on lui confiait ne lui plaisait pas et ce, malgré que le requérant lui avait déjà indiqué clairement son désir de poursuivre sa carrière comme gestionnaire. Il est apparu à la Commission qu'on aurait dû informer précisément le requérant de l'ensemble des aspects du dossier pour qu'il soit en mesure de faire un choix éclairé sur son avenir au ministère ou dans la fonction publique et pour qu'il puisse connaître les implications éventuelles sur son classement et sa rémunération. La communication qui lui a été faite n'a pas satisfait complètement cette exigence d'équité procédurale.

Dans les circonstances, pour corriger la situation, la Commission a formulé au sous-ministre de la Justice les recommandations qui suivent:

a) Si celui-ci acceptait la vision que la Commission avait de la situation à savoir que la décision de retirer au requérant ses attributions de gérance avait été prise par une personne non habilitée à le faire et qu'elle avait transgressé le moratoire qu'il avait personnellement communiqué aux représentants de l'Association des administrateurs judiciaires à l'égard de la situation des directeurs de greffes, il se devait en toute équité de prendre des mesures immédiates pour le réinstaller sans délai dans toutes ses attributions de directeur de greffe classe III, ce qui impliquait que la fusion administrative des greffes qui avait été faite soit annulée.

b) Par contre, si celui-ci en arrivait à estimer que la décision prise par le supérieur immédiat ne transgressait pas le moratoire ou s'il estimait que, pour des raisons valables, il devait maintenant accepter comme un fait accompli que le moratoire eût été transgressé dans ce cas particulier et que l'efficience de son administration lui commandait de ne rien changer, il se devait, toujours au nom de l'équité, de confirmer sans délai et par écrit au requérant le caractère provisoire de sa situation consécutive à la décision de son supérieur immédiat, tout en prenant des mesures immédiates pour que les moyens légaux, réglementaires ou autres lui soient appliqués pour régulariser sa situation relativement à son classement et à la poursuite de sa carrière dans la fonction publique.

B) L'enquête menée à l'égard des deux autres plaintes a amené la Commission à constater que, quoiqu'elles trouvaient leur origine dans une insatisfaction manifeste de leurs supérieurs à l'égard de leur rendement, les affectations des requérants ne revêtaient pas pour autant un caractère partial.

Cependant, la Commission a estimé que les requêtes étaient fondées et ce, en considération de l'équité qui doit marquer les décisions affectant les fonctionnaires. Dans un cas comme dans l'autre, il lui est apparu que les décideurs n'avaient pas satisfait totalement aux exigences de l'équité procédurale quant à l'obligation de motiver leurs décisions et d'entendre les fonctionnaires. En effet, ces affectations avaient été communiquées aux requérants à l'occasion

d'une rencontre de groupe sans que les motifs particuliers de la décision prise à l'égard de chaque fonctionnaire aient été abordés.

Par ailleurs, l'enquête a établi que, pour l'un des requérants, son affectation avait été faite à un emploi dont le niveau n'avait pas été évalué et qui, par surcroît, ne comportait aucune responsabilité de direction. De l'avis de la Commission, si une évaluation de l'emploi à combler avait été préalablement réalisée en fonction des tâches à effectuer et en relation avec la classification, comme cela aurait dû être le cas, son niveau aurait été différent et l'affectation d'un directeur de greffes de la classe III y aurait alors été irréalisable autrement que sur une base provisoire. En effet, la Commission a estimé que la classe de technicien en droit aurait été plus appropriée pour cet emploi. En conséquence de cette affectation irrégulière, ce requérant voyait sa situation compromise face à une éventuelle intégration dans un futur corps d'emplois de la gérance, et sa nouvelle situation pouvait avoir pour effet de nuire à son avancement et d'affecter sa rémunération. Ainsi, cette décision est apparue à la Commission comme inéquitable et peu susceptible de favoriser l'utilisation optimale de cette ressource humaine, eu égard aux dispositions de l'article 3 de la Loi sur la fonction publique.

Pour ce qui est du deuxième requérant, sa situation était quelque peu différente du fait que celui-ci était un fonctionnaire permanent en disponibilité et en attente d'être placé sur un emploi régulier de la fonction publique par l'Office des ressources humaines. La Commission a contaté que les attributions confiées au requérant correspondaient aux attributions principales et habituelles d'un directeur de greffes de la classe III et que, par surcroît, celui-ci avait été affecté à un emploi qui était vacant depuis un certain temps. Étant l'unique directeur de greffes de la classe III en disponibilité auprès de l'Office, le requérant était en droit de s'attendre à être placé par cet organisme dans tout emploi vacant correspondant à son classement. Comme l'Office n'avait pas été appelé à intervenir, le maintien du statut de fonctionnaire permanent en disponibilité pour le requérant est apparu à la Commission comme étant inéquitable à son égard et ce, d'autant plus que les attributions d'autres emplois de directeur de greffes classe III étaient exercées au ministère par des personnes ne détenant pas ce classement, et que ces emplois devaient aussi être considérés comme étant vacants. Pour corriger la situation de ces deux requérants, la Commission a formulé au sous-ministre de la Justice les recommandations qui suivent:

a) Pour le premier, procéder dans les plus brefs délais à l'évaluation du niveau de l'emploi auquel il a été affecté et, advenant le cas où ce niveau ne corresponde pas à son classement, prendre des mesures immédiates pour l'affecter à un emploi de directeur de greffes de la classe III.

b) Pour le deuxième, informer l'Office dans les meilleurs délais de son affectation dans un emploi de directeur de greffes de la classe III et lui signifier en même temps la décision du Ministère de retirer son nom de la liste des fonctionnaires en disponibilité puisqu'il était maintenant affecté à un emploi vacant de cette classe.

Par ailleurs, au terme de ces deux enquêtes et de façon générale, la Commission a estimé opportun de souligner au sous-ministre qu'elle s'interrogeait sur la situation d'ensemble qui semblait prévaloir à son Ministère relativement à la dotation des emplois de responsables de greffes des petites créances. Elle s'est dit étonnée de constater que de tels emplois soient comblés par des fonctionnaires détenant aussi bien le classement de directeur de greffes classe III que celui de technicien principal en droit ou celui de technicien en droit et ce, indépendamment du fait que ces emplois comportent ou non la responsabilité de diriger du personnel. Selon la Commission, cette situation a été rendue possible par la non-application, dans le cas de ces emplois, des dispositions de la politique du Conseil du trésor concernant l'évaluation des emplois. Il en résulte que, le niveau des emplois perdant toute sa signification, les mouvements de personnel deviennent d'autant plus faciles à réaliser que les personnes en autorité n'ont plus à se préoccuper du classement des fonctionnaires impliqués, de telle sorte qu'on est maintenant en présence de directeurs de greffes de la classe III qui sont responsables de greffes où il n'y a plus d'employés de soutien et de techniciens en droit qui sont responsables de greffes avec quelques fonctionnaires placés sous leur autorité.

Compte tenu de cette situation et de l'entrée en vigueur éventuelle d'une nouvelle classification des emplois de gérance, la Commission a recommandé au sous-ministre que, en toute équité pour les personnes visées, il y aurait lieu de procéder dans les meilleurs délais à l'évaluation du niveau de tous les emplois de responsables des greffes des petites créances et, par la suite, de prendre des mesures pour que les fonctionnaires qui possèdent déjà un classement de directeur de greffes de la classe III mais qui n'excercent plus l'ensemble des attributions caractéristiques de leur corps d'emplois soient affectés en priorité aux emplois dont les attributions se révèleront conformes à celles qui sont prévues au

Règlement sur le personnel de direction des greffes (no. 580).

Décisions

A) En réponse aux recommandations formulées par la Commission au sujet de la première requête, le sous-ministre de la Justice a informé la Commission que, à la suite de rencontres entre les personnes concernées, le requérant avait été placé dans un emploi d'agent de maîtrise en soutien administratif pour une période d'essai de six mois. Au terme de cette période, si celui-ci assumait de façon satisfaisante ses nouvelles responsabilités, un emploi permanent de ce niveau lui serait alors attribué. Le requérant s'est dit satisfait de cette mesure.

B) Quant aux deux autres requêtes, le sous-ministre de la Justice n'avait pas, au moment de la rédaction de ce rapport, fait connaître sa réaction à la Commission au sujet des mesures particulières qu'elle lui a proposées de prendre à l'égard des deux requérants, de même qu'au sujet de la recommandation plus générale qu'elle lui a formulée concernant l'évaluation des emplois de responsable de greffes des petites créances.

3. Objet de la requête

Deux candidats à un concours de recrutement visant à combler des emplois d'examinateur de conduite de véhicules automobiles à la Régie de l'assurance automobile du Québec se plaignent à la Commission de ce qu'ils auraient été victimes d'une injustice lors du déroulement du concours. Au moment de la tenue du concours, ces deux personnes étaient employées à titre occasionnel par la Régie et elles exerçaient les attributions d'examinateur. Les plaignants prétendent que le comité de sélection ne pouvait être impartial parce qu'il était formé de trois fonctionnaires de la Régie placés en situation hiérarchique verticale, un de ceux-ci étant le supérieur immédiat des plaignants. Ils affirment aussi que des candidats ont été favorisés parce qu'ils connaissaient des membres du comité de sélection.

Constatations

Le concours visait à doter des emplois vacants dans plusieurs régions administratives du Québec. Afin que le processus de sélection des candidats puisse se dérouler rapidement, des comités de sélection distincts furent formés dans chacune des régions. Dans la région administrative visée par la plainte, l'enquête a révélé que le comité de sélection comportait les caractéristiques décrites par les requérants dans la plainte.

En raison de la nature des allégations, l'enquête a été faite en profondeur auprès des membres du comité, de la conseillère en sélection qui les avaient assistés tout au long de leur travail et aussi des représentants de la Direction des ressources humaines de la Régie, responsables de l'organisation du concours et plus particulièrement de l'administration des moyens de sélection. Toutes les allégations des plaignants ont été examinées à cette occasion. De plus, la Commission a procédé à une vérification complète du concours en regard des dispositions légales et réglementaires pertinentes.

La Commission a constaté que toutes les étapes du processus de sélection furent appliquées de façon uniforme à tous les candidats admis au concours. L'évaluation de chaque candidature fut effectuée de façon impartiale par le comité de sélection qui a appliqué les mêmes barèmes de correction aux réponses fournies, à partir des mêmes questions préétablies et consignées dans un guide de sélection. Après étude et analyse des faits et des informations recueillies et à la lumière des propos échangés avec les divers interlocuteurs de ses chargés de mandat, la Commission a estimé que la plainte n'était pas fondée. À son avis, rien ne lui permettait de croire que les membres du comité de sélection ne s'étaient pas acquittés de leur tâche avec intégrité, honnêteté et justice.

Toutefois, la Commission a admis que la constitution du comité de sélection dans la région visée ait pu donner aux plaignants l'impression d'un manque de transparence aux opérations du concours, du fait que les trois personnes membres du comité étaient reliées par leur situation hiérarchique. Aussi, dans le but d'assurer la plus grande objectivité possible et une meilleure transparence des opérations de sélection, la Commission a suggéré aux autorités de la Régie, délégataires de l'Office des ressources humaines, de porter une attention particulière à la constitution des futurs comités de sélection en s'assurant que les personnes qui y seront désignées comme membres ne soient pas en situation d'autorité entre elles-mêmes.

De plus, compte tenu que l'examen oral dans les concours d'examinateurs de conduite de véhicules automobiles ne vise à évaluer aucune connaissance technique requérant une expertise particulière, mais uniquement des habiletés professionnelles telles que le jugement, l'esprit d'analyse et le sens des relations humaines, la Commission a recommandé aux mêmes autorités de recourir, à l'avenir, à une personne extérieure à la Régie ou encore à un fonctionnaire de l'extérieur de la région administrative où sont les emplois à combler, pour être membre des comités de sélection, ce qui aurait pour

conséquence d'assurer la transparence des opérations de sélection et ce, sans que la qualité de l'évaluation des candidats en soit affectée.

Décision

Plainte non fondée. Par ailleurs, les autorités de la Régie ont fait connaître à la Commission leur intention de donner suite à sa recommandation.

4. Objet de la requête

Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec inc. demande à la Commission de vérifier le caractère équitable et impartial de la décision relative à l'intégration au corps des techniciens en droit d'un fonctionnaire de la Régie des permis d'alcool. À l'appui de sa requête, le Syndicat soutient que celui-ci n'effectuait pas de façon principale et habituelle les tâches d'un technicien en droit lors de l'intégration et il invite la Commission à prendre les mesures appropriées afin que le classement qui lui a été attribué soit annulé.

Constatations

Conduite dans le cadre de la responsabilité de la Commission « de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires » (article 115, 2° de la loi), l'enquête visait principalement à procéder à la description et à l'analyse des fonctions assumées par le fonctionnaire visé et à déterminer s'il était justifié de l'intégrer au corps des techniciens en droit, ce qui représentait pour lui une promotion.

La description d'emploi qui en est ressortie différait de façon sensible de celle rédigée à l'intention du fonctionnaire lors de l'intégration, et qui avait été à la base de la décision de lui attribuer le classement de technicien en droit. Au contraire, elle se rapprochait même davantage de celle invoquée par le Syndicat à l'appui de sa requête, en ce qu'il y avait prépondérance de fonctions de nature administrative plutôt que judiciaire.

À partir de cette description d'emploi, la Commission a estimé que, globalement, l'emploi ne pouvait pas être considéré au niveau des techniciens en droit tel que défini par le règlement de classification qui régit ce corps d'emplois. En effet, la raison d'être de cet emploi consistait à assumer la responsabilité d'un ensemble d'opérations comptables et informatiques, alors que les techniciens en droit effectuent des travaux techniques reliés au droit et à l'administration de la justice. De plus, le volet des tribunaux administratifs, prévu à la rubrique des attributions du règlement de classification, fait état de fonctions qui se situent avant les décisions juridiques et non dans l'exécution des décisions. Enfin, les exigences de l'emploi et celles requises pour des techniciens en droit étaient de niveau différent: le premier requérait une scolarité de niveau secondaire et le second, une scolarité de niveau collégial en techniques judiciaires. Le fonctionnaire n'exerçant pas de façon principale et habituelle des fonctions de techniciens en droit, la Commission a conclu que le protocole d'intégration avait été mal appliqué et que, en conséquence, il avait obtenu une promotion à laquelle il n'avait pas droit.

La recommandation de la Commission aurait normalement été l'annulation de l'intégration du fonctionnaire comme l'avait demandé le Syndicat. Toutefois, elle a estimé opportun de prendre en considération que la date effective de l'intégration avait été le 31 août 1983 et que, en conséquence, il s'était écoulé une période de 19 mois depuis l'origine de cette affaire. C'est pourquoi, considérant le délai encouru, la Commission s'est abstenue de formuler une telle recommandation qui, pour être logique avec les conclusions auxquelles elle était arrivée, ne pouvait que créer un préjudice grave au fonctionnaire visé sans que ce dernier ait été coupable d'aucune infraction ou action répréhensible. Toutefois, elle a recommandé au président de l'organisme de prendre des mesures en vue de corriger le plus rapidement possible la situation irrégulière du fonctionnaire en faisant en sorte que son classement devienne correspondant au niveau de son emploi. Elle lui a indiqué que ces mesures pourraient être d'affecter le fonctionnaire à un emploi de technicien en droit, d'enrichir ses tâches actuelles pour les rendre comparables à celles prévues à ce corps d'emplois ou d'effectuer son reclassement. La Commission a demandé au président de la Régie de l'informer des actions entreprises à ce sujet et de leurs résultats.

Décision

Plainte fondée. Le président de la Régie a informé la Commission qu'il donnerait suite dans les plus brefs délais à ses recommandations et qu'il lui communiquerait les décisions qui seront prises à cette fin.

5. Objet de la requête

Dix agents de recouvrement fiscal travaillant au ministère du Revenu soumettent à la Commission que, par rapport à d'autres fonctionnaires de ce Ministère, ils n'ont pas été traités de façon équitable dans la détermination de leur classement à l'occasion de leur nomination à titre temporaire à ce corps d'emplois en 1984. Plus précisément, ils se plaignent de ne pas s'être alors vus reconnaître l'expérience qu'ils avaient acquise antérieurement dans

l'exercice à titre occasionnel de fonctions d'agent de recouvrement fiscal, alors que d'autres fonctionnaires s'étaient vus attribuer un classement qui avait pris en considération cette même expérience.

Par ailleurs, au terme de l'étude de cette plainte, un autre agent de recouvrement fiscal demandait à la Commission de s'en voir appliquer les conclusions dans la mesure où sa situation serait similaire à celle des signataires de la requête initiale.

Constatations

Il fut d'abord constaté que, comme le prétendaient les requérants, leur expérience à titre occasionnel ne leur avait pas été reconnue ou créditée, alors qu'elle l'avait été pour certains de leurs collègues. Toutefois, l'enquête permit d'expliquer que cette situation trouvait son origine dans le fait que, en mars 1982, les requérants avaient été déclarés aptes à la classe stagiaire, mais que les personnes avec lesquelles ils se comparaient l'avaient été à la classe nominale et ce, dans le cadre d'un même concours ouvert à ces deux classes. Les candidats à ce concours avaient été déclarés aptes à la classe nominale ou stagiaire selon qu'ils possédaient ou non douze mois d'expérience pertinente. Il en est résulté que, au moment de leur nomination à un emploi régulier en 1984, l'expérience acquise à titre occasionnel dans l'exercice de fonctions d'agent de recouvrement fiscal entre juin 1982 et janvier 1984 a pu être considérée[12] pour les agents déclarés aptes à la classe nominale, alors que le Ministère n'était pas autorisé à le faire pour ceux de la classe stagiaire, laquelle ne comporte qu'un seul échelon en vertu des restrictions prévues à l'article 44 du règlement sur le classement des fonctionnaires.

En effet, cet article exigeant que la révision du classement d'un candidat s'effectue à l'intérieur de la classe à laquelle il a été déclaré apte, il n'était pas possible de tenir compte de cette expérience qui aurait fait en sorte que leur déclaration d'aptitudes à la suite du concours de recrutement de 1982 ait pu être modifiée afin de permettre leur nomination à la classe nominale.

La Commission a reconnu que le ministère du Revenu ne pouvait pas tenir compte de l'expérience acquise à titre occasionnel par les plaignants entre juin 1982 et janvier 1984 pour les titulariser, au moment de leur nomination à titre temporaire en 1984, à une autre classe que celle de stagiaire à laquelle ils avaient été déclarés aptes en mars 1982. Toutefois, il lui est apparu contestable qu'il en soit résulté que ceux-ci aient alors été ainsi placés dans l'obligation de répéter, à toutes fins utiles, le stage qu'ils avaient complété à la satisfaction du Ministère pendant la durée de leur emploi occasionnel. En effet, au cours de cette période de dix-huit mois, ceux-ci avaient été classés stagiaires durant douze mois pour être ensuite immédiatement réengagés par le Ministère à la classe nominale. Dès lors, la Commission s'est interrogée à savoir si les dispositions réglementaires et contractuelles pouvaient permettre d'éviter aux plaignants la reprise de leur stage. À cette fin, elle a examiné la possibilité de considérer comme ayant été satisfaite l'exigence prévue au règlement de classification pour avancer à la classe nominale qui édicte d'« avoir complété une période minimale de neuf (9) mois de travail en tant qu'agent stagiaire de recouvrement fiscal ».

Son analyse a d'abord fait ressortir que les mots « en tant que » dans l'exigence précitée avaient toujours été interprétés comme signifiant « à titre d'agent stagiaire » ou « avec le classement d'agent stagiaire ».

De plus, elle a constaté que l'expression « en tant que stagiaire » se rapporte évidemment à la définition de la classe stagiaire qui regroupe « les employés qui s'initient aux attributions de la classe nominale dans un cadre de formation spécifique ». Enfin, la Commission a retenu l'opinion que les employés occasionnels étaient assujettis aux règles concernant le classement des fonctionnaires en vertu de certaines dispositions (art. 15.07 et 5 de la lettre d'entente numéro 6) de la convention collective qui les régit. Sur la base de ces interprétations, elle en a conclu que les plaignants, qui avaient non seulement été employés en tant qu'agents stagiaires pendant douze mois mais en avaient même détenu le classement, avaient rempli durant leur engagement à titre occasionnel l'exigence du stage en tant qu'agents stagiaires lorsqu'ils ont été titularisés sur un emploi régulier.

Sans détourner la disposition réglementaire de sa fin qui est d'assurer que l'agent stagiaire acquiert ou ait acquis l'expérience minimale requise « dans un cadre de formation spécifique », il devenait ainsi possible de corriger une situation, soit la répétition du stage, qui n'était pas apparue complètement équitable à la Commission. En conséquence, elle a invité le sous-ministre du Revenu à procéder, en collaboration avec l'Office des ressources humaines, à la vérification et, le cas échéant, à la déclaration d'aptitudes des plaignants et des autres stagiaires placés dans une situation identique, en vue de leur avancement à la classe d'agent de recouvrement fiscal. Selon cette recommandation, cette déclaration d'aptitudes prendrait effet le jour suivant celui de la nomination à titre temporaire à la classe stagiaire de chaque personne visée.

---

12 La reconnaissance de cette expérience avait été toutefois limitée par l'article 36 du règlement sur le classement qui édicte notamment que « aucune expérience acquise durant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut être reconnue aux fins du crédit d'expérience additionnelle ».

Quant à la plainte subséquente, la Commission a estimé que, malgré certaines différences avec celle des autres requérants, la situation du signataire s'en rapprochait essentiellement en ce qu'il avait aussi recommencé, lors de sa nomination à titre temporaire, le stage qu'il avait déjà accompli en tant qu'employé occasionnel. C'est pourquoi elle a demandé au Ministère de lui appliquer la même recommandation.

Décision

Plainte partiellement fondée. Corrections obtenues.

6. Objet de la requête

Le président général du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec inc. demande à la Commission de vérifier le caractère équitable et impartial de la décision du ministère de la Justice d'intégrer rétroactivement trois fonctionnaires à la nouvelle classification des préposés aux renseignements sans qu'ils se soient prévalus de leur droit de grief à la suite de l'intégration. À son avis, les trois personnes visées furent intégrées de la propre initiative du Ministère à la suite de la décision d'un comité ad hoc de faire droit aux griefs de classement de certains de leurs collègues travaillant dans le même secteur. Insistant sur le caractère tardif des intégrations qui dataient de plus d'un an après la date prévue pour l'intégration, le Syndicat estime que les autorités du Ministère auraient plutôt dû réévaluer à la hausse le niveau des emplois occupés par les trois personnes et procéder ensuite par voie de concours. Enfin, il souhaite que la situation soit corrigée et que des mesures soient prises pour annuler les nouveaux classements.

Constatations

Les informations recueillies auprès des responsables de l'intégration du personnel au Ministère ont permis à la Commission de constater que l'intégration des trois personnes visées par la plainte n'était entachée d'aucune irrégularité; aucun élément ne permettait de croire que les décisions prises par les autorités aient pu être inéquitables et partiales à l'égard de ces personnes. Au contraire, la Commission a retenu comme fondée l'intention du Ministère qui, par l'intégration qu'il a décidé de faire, a voulu rendre homogènes les classements de toutes les personnes de la même unité administrative exerçant des attributions du corps d'emplois des préposés aux renseignements. Le Ministère s'était basé sur d'autres décisions qui lui avaient confirmé cette évidence. Par ailleurs, les fonctions principales et habituelles exercées à la date de l'intégration par chacun des trois fonctionnaires visés n'étaient aucunement remises en cause par le Syndicat. Dans ce contexte, la Commission a estimé que l'absence d'action de la part du Ministère aurait probablement été source d'injustice à l'égard de ces trois personnes. De plus, à la lumière de ces faits, la Commission a souligné qu'elle ne partageait pas le point de vue du Syndicat relativement à la pertinence de procéder à la réévaluation à la hausse du niveau des emplois ni à leur dotation par voie de concours. En effet, la situation des trois personnes n'était pas assimilable à celle qui conduit généralement à une réévaluation à la hausse du niveau d'un emploi du fait que les tâches qu'elles exerçaient réellement n'avaient aucunement évolué ni fait l'objet de modifications significatives.

En cours d'enquête, le Syndicat a signalé à la Commission qu'un des trois employés nouvellement intégrés au corps d'emplois des préposés aux renseignements avait fait l'objet d'une « affectation » dans un emploi d'agent principal de bureau. Il a demandé de vérifier la régularité de cette situation. Selon les informations obtenues de la part des autorités, il est apparu à la Commission que cette situation revêtait un caractère temporaire qui n'avait pas pour effet de remettre en cause l'intégration de la personne visée. En effet, les mouvements de personnel à l'origine de cette situation étaient basés sur le désir du gestionnaire responsable d'utiliser de façon optimale les ressources humaines mises à sa disposition. Sa décision de permuter, pour une période de six mois, une préposée principale aux renseignements et un agent principal de bureau, tous deux chefs d'équipe, se situait dans un contexte de formation et de développement du personnel et elle avait été acceptée par les deux employés. Toutefois, la Commission a constaté le caractère non officiel de la décision temporaire puisque le décideur n'était pas habilité à prendre une telle décision.

Décision

La première allégation de la plainte était non fondée. Quant à la seconde, elle a été considérée fondée, et les autorités du Ministère ont donné suite à la demande de correction formulée par les représentants de la Commission en signant un acte de désignation à titre temporaire, en application des dispositions prévues à l'article 4 de la Loi sur la fonction publique.

7. Objet de la requête

Une employée de la Régie des entreprises de construction du Québec allègue que ses fonctions et attributions d'agente de maîtrise ont été modifiées de façon permanente par son supérieur immédiat alors qu'elle était en période d'invalidité d'une durée de cinq semaines. Après avoir constaté les

changements matériels apportés à son bureau lors de son retour au travail, cette décision lui aurait été communiquée le jour même, à l'occasion d'un entretien avec son supérieur. En plus de lui confirmer qu'elle n'agirait plus comme agente de maîtrise, il lui aurait « fortement » conseillé une réorientation professionnelle, le tout conformément à ses nouvelles attributions d'agent-vérificateur. Selon la plaignante, son supérieur n'était pas la personne habilitée au sens de la loi à procéder de façon unilatérale à une rétrogradation, à une réorientation professionnelle ou encore à la modification de ses tâches. De plus, elle ajoute que sa description d'emploi d'agente de maîtrise n'a pas été modifiée et qu'aucun avis d'affectation ne lui a été remis, ce qui ne lui apparaît pas conforme à l'article 51 de la loi. Enfin, elle conclut que ce déplacement dans un corps d'emplois inférieur, malgré son classement, a des implications nuisibles à sa carrière, et qu'il affecte sa rémunération présente et future dans un système où les augmentations de traitement sont accordées en fonction du rendement dans l'exercice des attributions prévues pour la classe d'emplois.

Constatations

La consultation de la documentation pertinente et les témoignages recueillis lors de l'enquête n'ont pas permis de trancher définitivement la question à savoir si les motifs fondamentaux et principaux à la base de la décision, laquelle a été confirmée, de relever l'employée de ses fonctions de gérance tirent leur origine de l'incompétence de l'employée dans ses fonctions ou uniquement de la volonté d'améliorer l'efficacité du service. Par ailleurs, il en est ressorti que le supérieur immédiat n'avait pas agi dans cette affaire avec partialité, dans l'intention de nuire à la plaignante et que, en aucun moment, son comportement est apparu injuste, abusif ou déraisonnable envers celle-ci. Néanmoins, les résultats de l'enquête ont amené la Commission à conclure que la décision prise à l'égard de la requérante ne satisfaisait pas certains critères inhérents à l'équité et ce, pour les raisons suivantes:

a) En lui retirant ses attributions de gérance, le supérieur immédiat outrepassait l'autorité qui lui était conférée et créait une situation irrégulière au plan de la concordance qui doit exister entre le classement et les attributions principales et habituelles d'un fonctionnaire. En vertu de l'article 62 de la Loi sur la fonction publique qui était alors en vigueur, seul le ministre responsable ou le dirigeant d'organisme était habilité à faire exception à la règle générale précitée. Selon cet article, « la description des attributions d'un emploi ne restreint pas les attributions d'un fonctionnaire en vertu d'une loi quelconque ni le pouvoir du gouvernement, du ministre titulaire, du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme de définir les devoirs du fonctionnaire et de diriger son travail ». Par ailleurs, le fait d'avoir retiré ses attributions de gérance à la plaignante peut, comme elle le prétend, avoir comme conséquence de nuire à son avancement et à sa mutation ainsi qu'affecter sa rémunération dans un système où les augmentations de traitement pour le personnel de direction sont effectivement accordées en fonction du rendement dans l'exercice des attributions prévues pour la classe d'emplois.

b) En prenant sa décision, en la rendant effective et en la communiquant au personnel avant d'en aviser la principale intéressée, son supérieur immédiat l'a donc placée devant une situation de fait à son retour. Cette situation constitue un manquement à l'équité procédurale qui, de façon implicite, en entraîne un second. En effet, conséquemment au fait qu'elle n'ait pas été informée et n'ait pas reçu d'explications préalables, cette employée n'a donc pas eu l'occasion de faire valoir son point de vue quant à l'opportunité de cette décision avant qu'elle ne devienne effective et, surtout, de se préparer en conséquence.

c) Par ailleurs, lorsqu'une décision de l'autorité affecte de façon significative la carrière d'un employé, la Commission estime qu'il faut s'assurer de lui en exposer les implications sur sa carrière, de même que les différentes options disponibles dans les circonstances, si le nouveau rôle qu'on lui confie ne lui plaît pas. À ce sujet, il lui est apparu que, au moment de communiquer la décision à l'employée et ultérieurement, on ne l'avait pas informée de façon pleinement satisfaisante et ce, bien qu'elle ait dès lors clairement manifesté son désir de poursuivre sa carrière de gestionnaire. Bien que, selon les représentants de l'employeur, l'attitude de la plaignante lors de ces rencontres n'ait pas facilité les échanges sur cette question, la Commission a été toutefois d'avis qu'elle avait le droit d'être informée de façon plus précise de l'ensemble du dossier, afin qu'elle puisse effectuer un choix logique et prendre une décision éclairée sur son avenir au sein de son organisme ou ailleurs dans la fonction publique.

La Commission a d'abord estimé essentiel que la confusion des motifs à la base de la décision de retirer ses attributions de gérance à l'employée soit éclaircie, afin que les avenues de solution appropriées soient empruntées et ce, en fonction de la nature réelle de la situation qui en est à l'origine.

Elle a donc invité les autorités de la Régie à déterminer dans quelle proportion les événements survenus étaient principalement reliés d'une part, à un souci constant d'efficacité administrative qui s'était précédemment manifesté par certaines réorganisations, et d'autre part, à la compétence de l'employée, laquelle était ni plus ni moins mise en doute à la Régie et ce, depuis le mois de mai 1983, alors que la requérante était pour une première fois dépouillée de ses responsabilités de gérance. Selon le cas, la Commission a formulé au président et directeur général les recommandations qui suivent afin de corriger sa situation:

a) Si la conclusion était à savoir qu'il s'agissait d'incompétence de l'employée dans l'exercice de ses fonctions de gérance, la Commission lui a alors recommandé de prendre sans délai les mesures qui s'imposent et qui sont prévues à la loi et à la réglementation dans de telles situations, à savoir la rétrogradation pour insuffisance professionnelle. En plus de respecter les dispositions légales actuellement en vigueur, une telle mesure permettrait à l'employée une défense pleine et entière puisqu'il lui serait alors possible d'en appeler de cette décision, si elle le jugeait à propos.

b) Par contre, s'il en arrivait à estimer qu'il s'agissait de motifs reliés surtout à l'efficacité administrative, il est apparu à la Commission que, toujours au nom de l'équité, il devait dès lors confirmer par écrit à la plaignante le caractère provisoire de sa situation actuelle découlant de la décision de son supérieur, tout en prenant des mesures immédiates pour que les moyens légaux et réglementaires soient activement enclenchés de la part de la Régie pour régulariser sa situation relativement à son classement et à la poursuite de sa carrière dans la fonction publique. À cette fin, la Commission a proposé aux autorités de la Régie d'entreprendre, successivement et dans un délai raisonnable, les différentes mesures appropriées dans une telle situation, soit l'affectation à la Régie, si possible, l'établissement de contacts sérieux avec d'autres ministères ou organismes aux fins de l'éventuelle mutation de la requérante, incluant même le prêt de ses services à titre d'essai, son reclassement à une classe d'emplois comportant ou non des fonctions de gérance ou sa réorientation professionnelle (si nécessaire et avec son accord) et, si ces démarches s'avéraient infructueuses, sa mise en disponibilité auprès de l'Office des ressources humaines.

Décision

Plainte fondée. Les autorités de la Régie ont informé la Commission que la décision prise à l'égard de la requérante tirait son origine d'un souci d'efficacité administrative et qu'elles avaient entrepris les démarches pour donner suite aux recommandations qu'elle avait formulées dans cette hypothèse.

8. Objet de la requête

Un fonctionnaire professionnel conteste la décision de son ex-supérieur hiérarchique, dirigeant d'un organisme, de lui avoir refusé l'avancement régulier d'échelon en avril 1984. Il soutient que cette décision, qui ne reposerait sur aucun motif précis, est injuste parce qu'elle a été prise à l'encontre de la recommandation favorable de son supérieur immédiat et qu'elle lui cause un préjudice dans le déroulement de sa carrière. De plus, le requérant allègue que la décision est partiale parce que le dirigeant de l'organisme aurait été influencé par le fait qu'il avait, à la même époque, interjeté appel relativement à l'aménagement de son bureau. Il demande à la Commission de vérifier le bien-fondé de cette décision qu'il estime inéquitable et partiale à son égard.

Constatations

L'intervention de la Commission dans ce genre de requête ne vise pas à substituer son propre jugement à celui du décideur, ni à décider à sa place; elle cherche plutôt à établir le caractère équitable et impartial de la décision qu'il a prise. En matière d'équité, un des critères d'examen retenus est celui des garanties procédurales qui prévoient notamment le droit pour une personne d'être bien informée, de se faire entendre pour pouvoir répondre, de s'expliquer, de faire valoir son point de vue et, le cas échéant, de réfuter ce que le décideur avance. En matière d'impartialité, dans le domaine administratif, l'examen d'une décision est fait à partir du principe d'objectivité, à savoir si elle est exempte de partialité, de préjugé, de parti pris et d'animosité.

La vérification conduite dans cette affaire a permis de constater que, contrairement aux allégations formulées dans la plainte, le décideur avait bien motivé sa décision et qu'il l'avait expliquée au requérant et à son supérieur immédiat. En effet, la Commission a obtenu la preuve que le dirigeant de l'organisme s'était astreint, dans son processus de décision, à une démarche précise et à une analyse en profondeur du dossier du fonctionnaire. Au cours de deux rencontres qu'il avait eues avec le requérant, le dirigeant de l'organisme avait exposé en détail les motifs de sa décision et fait les mises au

point nécessaires, à partir d'un document qu'il avait préparé à cette fin et que le fonctionnaire visé eut l'occasion de lire ultérieurement. En s'appuyant sur les témoignages recueillis, la Commission a estimé que le requérant avait eu, de la sorte, l'occasion de discuter, de s'expliquer et de faire valoir son point de vue.

Au plan de l'équité, l'enquête n'a pas permis d'identifier d'éléments pouvant laisser croire que le décideur avait agi de façon déraisonnable, abusive, injuste ou discriminatoire à l'égard du requérant. La décision de refuser l'avancement d'échelon est apparue à la Commission comme respectant les règles de droit applicables. En effet, elle n'était entachée d'aucune erreur de fait et elle était conforme aux normes administratives relatives à l'évaluation du rendement et à l'avancement d'échelon.

Par ailleurs, le fait que cette décision du président ait été prise au même moment où le requérant avait interjeté appel relativement à ses conditions de travail, a fait l'objet d'un examen attentif de la part de la Commission. L'analyse des données recueillies en cours d'enquête par ses représentants et les discussions qu'ils ont eues à ce sujet avec les divers intervenants dans le dossier ont convaincu la Commission qu'il n'existait pas de preuve de relation directe et probante entre les deux événements. La Commission a retenu l'affirmation du dirigeant de l'organisme à savoir que, par souci de justice à l'endroit du fonctionnaire visé, il s'était astreint à une démarche sérieuse dans l'évaluation de son rendement. Les motifs qu'il a finalement retenus et qu'il a pu justifier tenaient essentiellement à des facteurs pertinents au rendement de l'employé. La décision de refuser l'avancement d'échelon est donc apparue objective et, contrairement aux allégations du requérant, l'enquête n'a permis de déceler aucun sentiment d'animosité ou de malveillance de la part du décideur, qui l'aurait conduit à prendre cette décision.

Décision

Plainte non fondée.

9. Objet de la requête

Ayant subi un échec à un concours de recrutement d'agents de recouvrement fiscal pour le ministère du Revenu, un fonctionnaire se plaint de ce que sa candidature n'a pas reçu un traitement impartial et équitable à l'étape de la correction de l'examen écrit parce que, à son avis, les correcteurs connaissaient très bien son écriture et qu'il leur était de la sorte facile de repérer sa copie d'examen. Le requérant souligne que cette impression repose sur la réaction qu'auraient déjà eue à son endroit certaines personnes en autorité à ce Ministère à la suite d'une autre plainte qu'il avait faite antérieurement dans le cadre du processus de sélection du même concours.

Constatations

Au cours de l'enquête, la portée de la plainte fut de beaucoup réduite par le requérant lorsqu'il a affirmé au représentant de la Commission qu'il n'avait aucune raison de douter de l'honnêteté des correcteurs de l'examen écrit, ni de croire que ceux-ci voulaient lui nuire. L'enquête fut donc principalement axée sur la correction de son examen écrit ainsi que sur l'organisation et le déroulement de cette étape du processus de sélection, afin de vérifier si le requérant avait obtenu tous les points qu'il méritait.

De l'analyse des faits, des témoignages et des dossiers, la Commission a fait les constatations suivantes:

— vingt-cinq des trente-quatre questions de l'examen étaient de type« objectif » et mesuraient les connaissances du domaine d'activités professionnelles;

— les autres questions étaient du type « mise en situation » et mesuraient des habilités professionnelles définies d'avance;

— à chaque question correspondaient des éléments de réponse attendus et préétablis. De plus, une valeur relative avait été déterminée pour chacun d'eux, de même que le nombre d'éléments de réponse requis pour obtenir le maximum de points;

— de nombreuses précautions avaient été prises pour que la correction des examens soit effectuée de façon objective et uniforme. Ainsi, chaque question de l'examen a été corrigée par deux personnes qui devaient dégager un consensus sur les points à accorder au candidat. De plus, en raison de la répartition des copies d'examen parmi les correcteurs, chaque copie était traitée par neuf personnes dans l'anonymat des candidats. Enfin, le responsable du concours a assuré la surveillance de toute l'opération de correction et il s'est assuré de son déroulement normal;

— une analyse statistique a été faite après la correction de toutes les copies. Afin d'assurer la correction la plus juste possible, plusieurs questions mesurant les habiletés professionnelles ont fait l'objet d'une nouvelle correction. Cette opération fut effectuée par les mêmes personnes sans qu'elles connaissent l'identité des candidats;

— après la communication des résultats d'examen, quinze personnes, dont le requérant, ont demandé qu'il soit procédé à la révision de la correction de leur examen. Cette révision a été faite par trois des neuf correcteurs qui avaient été désignés à l'origine et qui ont procédé à ce travail dans les mêmes conditions d'objectivité et suivant les mêmes barèmes. Au terme de cette opération qui a porté sur toutes les questions, aucun résultat d'examen n'a été modifié. Tous ces candidats ont été ensuite rencontrés par le responsable du concours ou par son adjoint pour leur expliquer les notes attribuées à chaque réponse.

De plus, le représentant de la Commission a révisé lui-même, en cours d'enquête, la correction de l'examen écrit du requérant et il a pu constater que celui-ci avait obtenu pour chaque question tous les points que, à son avis, il méritait.

En conséquence, la Commission a estimé que rien ne lui permettait de croire que les délégataires de l'Office des ressources humaines n'avaient pas traité le plaignant avec équité et impartialité.

Décision

Plainte non fondée.

10. Objet de la requête

Ayant vu sa candidature refusée au stade de la vérification de l'admissibilité effectuée dans le cadre d'un concours de recrutement tenu par l'Assemblée nationale en vue de combler un emploi de même niveau que son classement, un cadre supérieur s'interroge sur le processus et l'administration des concours dans la fonction publique, notamment en regard des conditions d'admission et des critères utilisés par les comités de sélection pour évaluer l'admissibilité des candidats. Contestant cette décision, il demande à la Commission de faire enquête.

Constatations

Contrairement aux informations obtenues par le requérant auprès des autorités de l'Assemblée nationale antérieurement à sa participation au concours, cet organisme ne disposait d'aucune délégation de l'Office des ressources humaines pour tenir le concours auquel il a participé. En effet, en conformité des dispositions prévues à l'article 110 de la Loi sur l'Assemblée nationale, le Bureau de l'Assemblée nationale avait adopté un règlement particulier relatif à la dotation de l'emploi visé. Ces dispositions de la loi prévoient que le Bureau peut, par règlement, déroger aux lois, règlements et règles auxquels est normalement soumise la gestion de l'Assemblée nationale en indiquant précisément les dispositions auxquelles il a dérogé et les dispositions qui s'appliquent en lieu et place. Le règlement prévoyait, notamment à ses articles 4 et 5, que l'établissement des conditions d'admission ainsi que la procédure d'évaluation des candidatures étaient sous l'entière responsabilité de la Direction du personnel de l'Assemblée nationale. C'est en tenant compte de ces dispositions particulières que fut effectuée la vérification du dossier de concours relativement aux conditions d'admission, à l'étape de la vérification de l'admissibilité des candidatures et au refus de la candidature du requérant.

Les faits recueillis en cours d'enquête ont permis à la Commission de constater que les personnes responsables du concours et les membres du comité de sélection s'étaient astreints à développer et à suivre un processus de sélection rigoureux. Sous la supervision de la Direction du personnel, le comité de sélection composé de quatre personnes, dont deux ne faisaient pas partie du personnel de l'Assemblée nationale, a élaboré un guide de sélection qui fut appliqué uniformément à tous les candidats.A partir de critères préétablis, quarante-neuf des quatre vingt-deux candidatures reçues furent refusées à l'étape de la vérification de l'admissibilité. Trente-trois candidats ont participé à l'examen pratique du type « exercice de courrier » et, enfin, cinq candidats furent reçus en entrevue par le comité de sélection. La vérification de l'admissibilité des candidats fut effectuée sur la base des exigences contenues au guide de sélection; celles-ci prévoyaient que, pour être pertinentes, les expériences de travail devaient être reliées directement au domaine d'activités précisé à l'avis de concours. Il a été constaté que le refus de la candidature du requérant à cette étape du concours reposait uniquement sur l'évaluation faite par les membres du comité de ses expériences de travail. En effet, ceux-ci avaient estimé qu'elles n'étaient pas pertinentes aux secteurs identifiés.

Par ailleurs, et comme l'avait souligné le requérant, l'avis de concours aurait pu être plus précis sur ce point pour refléter plus fidèlement les normes que les autorités s'étaient fixées, telles qu'elles apparaissaient dans le guide de sélection. Ce manque de concordance des textes était à l'origine des doutes qu'avait le requérant sur les motifs réels du refus de sa candidature. De plus, une mention dans l'avis relativement au fait que le processus de concours n'était pas régi par la Loi sur la fonction publique mais par d'autres dispositions légales particulières aurait pu être utile dans les circonstances. Par l'ajout de ces informations, la Commission a estimé qu'on aurait répondu davantage aux exigences de la transparence des décisions et de la qualité des services aux citoyens mises en évidence depuis

l'entrée en vigueur de la nouvelle loi le 1er avril 1984.

La Commission s'est exprimée en accord avec le requérant à savoir que la lettre de réponse adressée aux candidats dont la candidature avait été rejetée lors de la vérification de l'admissibilité aurait dû être moins laconique et, surtout, leur donner avec précision les motifs de refus au lieu de s'en tenir à des généralités communiquées à tous de la façon suivante: « Votre candidature n'a pu être retenue, car les renseignements contenus dans votre offre de service ne nous permettent pas de conclure que vous répondez aux exigences mentionnées à l'avis de concours ». Ce problème de communication a d'ailleurs été constaté à maintes reprises dans le cadre des vérifications de concours faites par la Commission à chaque année et il a déjà été porté à l'attention de autorités de l'Office des ressources humaines pour qu'il soit corrigé. Des représentations ont été faites dans le même but à la Direction du personnel de l'Assemblée nationale pour les fins des concours tenus sous sa responsabilité en vertu de décisions du Bureau de l'Assemblée nationale.

Sur la base des informations obtenues, la Commission a estimé que la candidature du requérant avait été traitée dans le respect des règles et des normes que s'étaient fixées les autorités responsables de cette opération à l'Assemblée nationale. En effet, malgré les lacunes ci-haut mentionnées quant à la formulation des exigences dans l'avis de concours et à l'imprécision de la lettre informant le requérant du refus de sa candidature, aucun élément n'a permis à la Commission de mettre en doute l'évaluation qu'avait faite le comité de sélection au stade de la vérification de son admissibilité au concours.

Décision

Plainte non fondée.

11. Objet de la requête

Une fonctionnaire se plaint à la Commission au sujet du traitement qui lui a été attribué lors de sa promotion. Cette personne était auparavant classée au neuvième échelon de la classe d'agent-vérificateur, qui en comporte douze, pour ainsi bénéficier d'une rémunération de 24 052,00 $ par an. Elle fut promue au grade III des agents de la gestion financière dont le traitement rattaché au premier échelon est de 21 632,00 $. Comme elle ne possédait aucune expérience professionnelle, son classement fut déterminé en se référant au quatrième alinéa de l'article 52 du « Règlement concernant le classement des fonctionnaires »[13]. Elle fut ainsi classée au 1er échelon mais en maintenant son traitement et ce, jusqu'à ce qu'elle atteigne l'échelon correspondant, soit le cinquième. La requérante attirait principalement l'attention de la Commission sur le fait que non seulement sa promotion ne lui accordait aucune augmentation de traitement, mais surtout qu'elle subirait une perte salariale durant quelques années par rapport à ce qu'elle aurait gagné si elle était demeurée agente-vérificatrice.

Constatations

Après examen de cette requête, la Commission a informé la fonctionnaire qu'il n'y avait eu aucune erreur dans la détermination de son traitement et que celui-ci ne pouvait pas être modifié dans le cadre de la réglementation actuelle. Elle lui a notamment fait remarquer que sa promotion lui permettrait de bénéficier d'une carrière qui, à long terme, sera beaucoup plus avantageuse en terme de rémunération. Néanmoins, elle a constaté que les personnes classées aussi au neuvième échelon de la classe d'agent-vérificateur, qui s'étaient inscrites au même concours de promotion sans pouvoir être déclarées aptes, continuaient de bénéficier d'augmentations salariales jusqu'au douzième échelon, alors que la requérante promue à une classe supérieure subirait un gel durant une certaine période, dont on peut évaluer les pertes à plus de 3 000,00 $ réparties sur trois années.

Cette situation a amené la Commission à comparer les dispositions qui furent alors appliquées avec celles prévues pour la promotion aux autres catégories de personnel. Il en est ressorti que les règles pour la détermination du classement et du traitement lors de la promotion à des emplois professionnels comportent des particularités qui les rendent plus sévères et moins avantageuses. Ainsi, dans le cas des promotions à des emplois de gérance (cadres supérieurs, personnel de maîtrise et de direction), celles-ci entraînent une compensation monétaire immédiate et ce, sous la forme d'une augmentation salariale ou d'un montant forfaitaire. De même, lors des promotions à des emplois de personnel de bureau, techniciens et assimilés dont la structure de rémunération se rapproche de celle des professionnels, le fonctionnaire est alors classé à l'échelon correspondant à son traitement (et non à son expérience), et il lui est permis de bénéficier d'avancements annuels d'échelons.

---

13 Ces dispositions sont les suivantes:
« Le fonctionnaire promu à l'une des classes d'emplois ou à l'un des grades prévus à l'un ou l'autre des règlements de classification concernant les professionnels pour laquelle ou lequel une échelle de traitement est prescrite et dont le traitement avant promotion est plus élevé que celui qui correspond à l'échelon qui devrait lui être attribué conformément au premier ou deuxième alinéa est classé à cet échelon, mais conserve son traitement avant promotion ».

La Commission adhère au principe selon lequel le traitement et l'avancement d'un employé doivent correspondre à sa valeur professionnelle et que, en conséquence, il était logique que la requérante ne soit pas classée au cinquième échelon en vertu de son traitement puisque cet échelon regroupe les fonctionnaires ayant deux années d'expérience professionnelle. Toutefois, il lui est apparu qu'une exception devrait être prévue à ces règles à l'intention des personnes qui sont placées dans une telle situation hors-échelon alors qu'elles n'ont pas atteint le maximum de leur échelle de traitement avant promotion. Cette exception viserait à faire en sorte d'éviter de pénaliser à court terme au plan monétaire la personne qui, dans des circonstances similaires à celles énoncées précédemment, acquiert une promotion par rapport à celles qui n'en obtiennent pas parce qu'elles n'ont pas participé au concours ou, de façon plus paradoxale, parce qu'elles y ont subi un échec.

La Commission a demandé au Secrétaire du Conseil du trésor de lui faire connaître ses commentaires au sujet d'une telle situation qu'elle a estimée problématique et elle lui a formulé une recommandation en vue de lui apporter une solution. En effet, elle l'a invité à envisager la possibilité de prévoir à l'intention des fonctionnaires promus hors échelon, le versement d'un montant forfaitaire qui équivaudrait au montant annuel d'augmentation qu'ils auraient obtenu dans leur classe d'emplois d'origine en avançant d'échelon et ce, jusqu'à concurrence du traitement du dernier échelon de cette classe.

Décision

Plainte partiellement fondée. Le secrétaire du Conseil du trésor a répondu à la Commission qu'il partageait son avis à savoir que le traitement et le classement des professionnels devaient correspondre à la valeur de leur dossier professionnel et que les normes en vigueur pouvaient être jugées pénalisantes en regard des fonctionnaires promus professionnels alors qu'ils n'avaient pas atteint le dernier échelon de leur classe. Il a informé la Commission que le Conseil analysait les diverses avenues de solutions à ce problème en évaluant leurs implications, mais que toute modification aux normes actuelles devrait faire l'objet de consultation syndicale et même, probablement, d'amendements à la convention collective des professionnels.

12. Objet de la requête

Un fonctionnaire, classé gardien-constable, se plaint du long délai pris par les autorités du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche à donner suite à son reclassement à titre d'agent de conservation de la faune dont il devait faire l'objet à la suite de sa mutation. Il souligne que cette situation lui est préjudiciable, notamment, au plan monétaire.

Constatations

Le délai de douze mois écoulé entre la date effective de la mutation du requérant et celle de son reclassement est d'abord apparu à la Commission comme étant inhabituel. La réaction du requérant était d'autant plus plausible qu'il n'avait aucunement été informé des raisons à la base de ce retard.

Estimant que, au départ, le requérant ne possédait pas toute l'expertise requise pour exercer adéquatement les attributions de son nouvel emploi, le Ministère a décidé de le faire bénéficier d'une période d'essai avant de lui attribuer le classement convenu. Cette décision lui semblait justifiée par le fait que ses supérieurs s'étaient déclarés insatisfaits du rendement et du comportement au travail du requérant au cours des premiers mois suivant sa mutation. C'est ainsi que, par prudence, les autorités ont décidé de retarder son reclassement qui, selon elles, représentait d'autant plus un risque pour le requérant, puisque la classe d'agents de conservation de la faune est exclusivement ministérielle et empêche pratiquement toute mobilité au sein de la fonction publique. Pour ces raisons, le Ministère avait voulu se donner un temps de réflexion pour fournir au requérant une période d'essai raisonnable afin de lui permettre de s'adapter à son nouvel emploi et d'améliorer ainsi son rendement au travail.

L'attitude des autorités du Ministère est apparue à la Commission comme se situant dans le cadre d'une saine gestion en ce que celles-ci avaient agi avec prudence, dans un souci de justice et de traitement équitable à l'égard de leur employé. Aucune malveillance ou mauvaise foi n'ayant été constatée quant aux motifs ayant conduit à cette décision, la Commission a estimé que cette dernière était impartiale.

Par ailleurs, l'enquête a aussi fait ressortir que le requérant n'avait pas été mis au courant qu'il était en période d'essai et que son reclassement accusait un retard pour cette raison. Selon les informations obtenues, ses supérieurs ou toute autre personne responsable ne lui avaient communiqué en aucune occasion de l'information relative à sa situation en regard de cette période d'essai reliée à son reclassement. En ne lui fournissant pas cette information, le Ministère ne lui avait pas ainsi donné l'opportunité de faire valoir son point de vue et de modifier son comportement et son rendement, le cas échéant.

Sans remettre en cause le bien-fondé de l'objectif visé par les supérieurs, la Commission a estimé

qu'il y avait eu, de leur part, un manquement à l'équité procédurale quant à la façon de traiter le requérant. Selon elle, ce dernier avait le droit d'être mieux informé des modalités relatives à sa période d'essai ainsi que des alternatives qui pouvaient être envisagées par la suite. De plus, cette information lui aurait sûrement permis de mieux comprendre, notamment, les motifs du délai à lui accorder son reclassement. Toutefois, ce manquement à l'équité procédurale est apparu sans conséquence à la Commission puisque, au début de l'enquête, le requérant a obtenu son reclassement.

Décision

Plainte partiellement fondée.

13. Objet de la requête

Une fonctionnaire du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu se plaint d'avoir été traitée de façon inéquitable à la suite de sa participation à un concours de recrutement visant à combler des emplois de conseillers et conseillères en main-d'oeuvre. Elle se questionne principalement sur son rangement sur la liste de déclaration d'aptitudes, sur la révision qui fut effectuée des résultats d'examen écrit de certains candidats ainsi que sur la dotation des emplois à partir de cette liste.

Constatations

S'étant adressée simultanément à la Commission ainsi qu'à la direction des ressources humaines de son ministère, la requérante avait été rencontrée par un représentant de cette direction au cours de la semaine qui a suivi la formulation de sa requête. Cet entretien fut qualifié de très valable et positif par la requérante qui estimait avoir obtenu des réponses satisfaisantes aux diverses questions soulevées dans sa requête. La Commission en a pris bonne note et elle a souligné à la requérante que, comme l'avait reconnu le représentant de la direction des ressources humaines, elle avait raison d'affirmer qu'un avis aurait dû lui être transmis pour l'informer que des modifications avaient été apportées à la liste de déclaration d'aptitudes à la suite d'une révision des résultats d'examen écrit de certains candidats et ce, d'autant plus que sa situation sur la liste en avait été modifiée. Selon la Commission, la communication de cette information à la requérante aurait certes permis d'éviter son mécontentement et de respecter un des objectifs de la loi qui vise à fournir au public les services de qualité auxquels il a droit.

Par ailleurs, l'enquête a permis d'identifier un problème particulier relié aux modalités de présentation des candidats effectuée à partir de la liste de déclaration d'aptitudes sur laquelle apparaissait le nom de la requérante. Bien que cette liste fut émise en regroupant les candidats par niveau, leur présentation fut effectuée selon un ordre de mérite établi à l'intérieur de chacun des niveaux et non simultanément, comme l'édictent les dispositions de l'article 69 du règlement de l'Office concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique. Informé de ce problème en cours d'enquête, le directeur des ressources humaines du Ministère s'est engagé à y apporter les correctifs requis dans le concours faisant l'objet de la requête, de même qu'à procéder dorénavant à la présentation simultanée de tous les candidats regroupés dans un niveau.

Comme ce problème semblait être généralisé dans la fonction publique, la Commission a informé non seulement le sous-ministre du Ministère mais aussi le président de l'Office des ressources humaines que cette pratique ne lui apparaissait pas conforme aux exigences du quatrième alinéa de l'article 67 de l'ancienne loi[14] qui était alors en vigueur, ni à celles du premier alinéa de l'article 53 de la loi actuelle[15] en vigueur depuis le 1er février 1985, en ce que les nominations et promotions ne pouvaient pas se faire au choix parmi les personnes d'un même niveau.

Décision

Plainte fondée. Correction obtenue.

14 4e alinéa, article 67 de l'ancienne loi:
« Toutefois, en application d'un programme de redressement d'emploi, le ministre de la Fonction publique peut, dans les cas qu'il détermine par règlement, requérir de l'Office qu'il regroupe par niveau les candidats déclarés aptes. Le cas échéant, les nominations ou promotions se font au choix parmi les personnes de même niveau selon l'ordre de rangement des niveaux ».

15 1er alinéa, article 53 de la loi actuelle:
« Suite à un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite selon l'ordre de rangement des niveaux, au choix parmi les personnes de même niveau ».